



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Zaměstnanecké benefity v dopravní obchodní společnosti

Employee Benefits in the Transport Business Company

Student: Bc. Veronika Matějková

Vedoucí diplomové práce: Ing. Jana Hakalová, Ph.D.

Ostrava 2015

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra účetnictví

## Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Veronika Matějková**  
Studijní program: N6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6202T049 Účetnictví a daně  
Téma: **Zaměstnanecké benefity v dopravní obchodní společnosti  
Employee Benefits in the Transport Business Company**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretické aspekty zaměstnaneckých benefitů
3. Charakteristika obchodní společnosti ARRIVA MORAVA a.s.
4. Analýza a zhodnocení poskytování zaměstnaneckých benefitů v rámci střediska Železnice Desná
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 183 s. ISBN 978-80-7263-865-9.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 200 s. ISBN 978-80-7478-000-4.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Jana Hakalová, Ph.D.**

Datum zadání: 21.11.2014

Datum odevzdání: 25.04.2015



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.  
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně přílohy č. 2, vypracovala samostatně.

Přílohy č. 1, 3, dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnila.

V Ostravě dne 24. dubna 2015

*Bc. Matějková Veronika*

Bc. Matějková Veronika

## Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod</b>	5
<b>2</b>	<b>Teoretické aspekty zaměstnaneckých benefitů</b>	6
2.1	Charakteristika benefitů	6
2.2	Význam benefitů	6
2.3	Legislativní úprava	7
2.4	Základní členění benefitů	8
2.5	Poskytování benefitů a jejich zdroje krytí	12
2.5.1	Fixní způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů	12
2.5.2	Cafeteria systém	13
2.5.3	Sociální fond	15
2.5.4	FKSP	16
2.6	Účtování zaměstnaneckých benefitů	17
2.7	Daňové a odvodové hledisko zaměstnaneckých benefitů	18
2.8	Trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů	18
2.9	Rizika benefitů	20
2.10	Zaměstnanecké požitky dle IAS 19	20
2.11	Charakteristika vybraných zaměstnaneckých benefitů	22
2.11.1	Mimořádně a částečně zvýhodněné benefity	22
2.11.2	Benefity s dílčí daňovou a odvodovou výhodou	31
2.11.3	Benefity nezahrnující se do daňově uznatelných výdajů (nákladů)	38
<b>3</b>	<b>Charakteristika obchodní společnosti ARRIVA MORAVA a.s.</b>	45
3.1	Základní informace o společnosti ARRIVA MORAVA a.s.	45
3.2	Organizační struktura společnosti ARRIVA MORAVA a.s.	47
3.3	Ekonomický a strategický vývoj společnosti ARRIVA MORAVA a.s.	48
3.4	Železnice Desná	51
3.4.1	Odborová organizace na Železnici Desná	52

3.4.2	Mimořádné projekty na Železnici Desná .....	54
<b>4</b>	<b>Analýza a zhodnocení poskytování zaměstnaneckých benefitů v rámci střediska Železnice Desná.....</b>	<b>55</b>
4.1	Zaměstnanecké benefity na Železnici Desná.....	55
4.2	Nákladové a daňové hledisko poskytování benefitů .....	59
4.3	Dotazníkové šetření na středisku Železnice Desná .....	61
4.4	Návrh na úpravu vnitřního předpisu zaměstnavatele.....	67
<b>5</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>68</b>
	<b>Seznam použité literatury.....</b>	<b>70</b>
	<b>Seznam zkratk .....</b>	<b>73</b>
	<b>Prohlášení o využití výsledků diplomové práce</b>	
	<b>Seznam příloh</b>	
	<b>Přílohy</b>	

# 1 Úvod

V současné době se klade velký důraz na lidský kapitál, na jeho rozvoj a efektivní využití. Jelikož se zaměstnavatelé v oblasti lidského kapitálu pohybují na silně konkurenčních trzích, je potřeba si kvalifikovanou pracovní sílu udržet. Proto lze považovat odměňování zaměstnanců za jednu z nejdůležitějších personálních činností. Personalisté využívají k motivaci zaměstnanců především mimomzdové položky, jako jsou zaměstnanecké benefity, neboli zaměstnanecké výhody, jež lze poskytovat nad rámec zákona ve formě peněžního, ale také nepeněžního příspěvku. Kvalitní benefiční programy poté přispívají k větší spokojenosti stávajících zaměstnanců, ke zvýšení produktivity práce a k udržení dobrého jména společnosti. Především však pomáhají zaměstnancům v sociální oblasti, a to ve sladování profesního a rodinného života.

Cílem diplomové práce je charakteristika zaměstnaneckých benefitů z pohledu významu, terminologie a legislativy, a následná analýza programu zaměstnaneckých výhod v dopravní společnosti ARRIVA MORAVA a.s. Daná analýza bude uskutečněna za pomoci dotazníkového šetření a interních zdrojů společnosti, na jejichž základě budou navrženy změny v poskytování benefičního plnění a v úpravě vnitřních předpisů zaměstnavatele.

Diplomová práce je rozčleněna do tří hlavních částí. První část nazvaná Teoretické aspekty zaměstnaneckých benefitů je věnována charakteristice, členění a významu zaměstnaneckých výhod jak v České republice, tak v zahraničí.

V druhé části s názvem Charakteristika obchodní společnosti ARRIVA MORAVA a.s. je uvedena stručná historie a charakteristika vybrané společnosti, včetně jejího ekonomického a strategického vývoje.

Poslední část nesoucí název Analýza a zhodnocení poskytování zaměstnaneckých benefitů v rámci střediska Železnice Desná je věnována praktické aplikaci poskytování zaměstnaneckých benefitů na vybraném středisku společnosti. V závěru kapitoly jsou zveřejněny výsledky dotazníkového šetření s následným návrhem zlepšení benefičního programu.

Pro zpracování diplomové práce byly především využity odborné publikace týkající se poskytování zaměstnaneckých výhod a interní zdroje společnosti ARRIVA MORAVA a.s., a byly použity metody popisu, analýzy, komparace, dedukce a dotazníkového šetření.

## **2 Teoretické aspekty zaměstnaneckých benefitů**

Z důvodu lepšího pochopení a orientace v dané problematice je první část diplomové práce zaměřena na vymezení pojmů týkajících se základní terminologie zaměstnaneckých benefitů. Dále jsou zde zaměstnanecké výhody jednotlivě rozebrány, včetně poukázání rozdílnosti v daňové úlevě a odvodové povinnosti u zaměstnance a zaměstnavatele a ve vykazování dle české legislativy a dle IAS<sup>1</sup>/IFRS<sup>2</sup>.

### **2.1 Charakteristika benefitů**

Za jednu z nejdůležitějších personálních činností lze považovat odměňování zaměstnanců. Odměňování zaměstnanců obsahuje širokou škálu nástrojů, jako jsou např. mzda/plat, bonusy, prémie či příplatky. Zaměstnanecké benefity jsou však z hlediska motivace považovány za jeden z nejdůležitějších nástrojů odměňování.

Jako benefit se označuje plnění, jež plyne od zaměstnavatele k zaměstnanci kromě mzdy. Toto plnění lze poskytnout jak v peněžní, tak v nepeněžní formě. Aktuálně ve volném překladu může znamenat určitou výhodu, prospěch, přínos či užitek někoho, ve srovnání s jiným. Je fakultativní, nepovinné ze strany zaměstnavatele, jelikož na něj nevzniká právní nárok. Benefit lze totiž sjednat ve vnitřním předpise zaměstnavatele, pracovní smlouvě a jiné smlouvě, ale především formou dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací v kolektivní smlouvě.

Slovo benefit má však i historický význam v lenním<sup>3</sup> právu, církevním právu, ale také v kulturních akcích. Za benefici bylo dříve považováno divadelní představení ve prospěch určitého herce, nyní kulturní akce, díky které putuje výtěžek na humanitární účely. Beneficií neboli obročím se v lenním právu rozuměl statek, jenž byl udělován za prokázané služby, právo na určitý úřad a s ním spojený příjem. Obročí v církevním právu znamenalo důchod, který byl získán díky vykonání nějakého církevního úřadu (Pelc, 2011).

### **2.2 Význam benefitů**

Jak již bylo zmíněno výše, zaměstnanecké benefity hrají důležitou roli v motivaci jak stávajících zaměstnanců, tak uchazečů o zaměstnání. Z ekonomického hlediska jsou také významné pro zaměstnavatele.

---

<sup>1</sup> IAS – International Accounting Standards, Mezinárodní účetní standardy.

<sup>2</sup> IFRS – International Financial Reporting Standards, Mezinárodní standardy účetního výkaznictví.

<sup>3</sup> Lenní právo, též manské, znamená souhrn zásad, které upravují vzájemné poměry mezi lenním pánem a lenním držitelem, jež je germánského původu.



Dle zaměstnanců hrají benefity v motivaci důležitější roli než klasické zvyšování mzdy. Způsobují totiž pocit úspěšného výkonu v práci, pocit sounáležitosti a pozitivní vztah se společností, a především spokojenost s pracovními podmínkami u zaměstnavatele. Dané pozitivum poté mohou zlepšovat rovnováhu pracovního a soukromého života zaměstnance.

V personální politice jsou považovány za účinný nástroj přispívající ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce, ke stabilizaci kvalifikovaných pracovníků podniku, ale také ke zvyšování produktivity práce, a to z důvodu odpočinku, zvýšené spokojenosti a snížené pracovní neschopnosti zaměstnanců. Spokojení pracovníci poté své firmě dělají mezi svými přáteli vhodnou reklamu a posilují budování kvalitního image a atraktivity firmy směrem navenek.

Z ekonomického hlediska se používají kvůli daňové, odvodové optimalizaci, jelikož je možné využít úspory mzdových nákladů s ohledem na daňové a odvodové úlevy či zvýhodnění. Také snížení fluktuace nebo např. náklady na prevenci, které jsou součástí krizového plánu při chřipkové epidemii, způsobí snížení souvisejících nákladů či nákladů na nemoc.

Odměňování zaměstnanců pomocí zaměstnaneckých výhod není jednorázová a jednoduchá záležitost. Při této činnosti je totiž potřeba dobrých znalostí psychologie a sociologie práce a zabránění diskriminace mezi jednotlivými zaměstnanci (Pelc, 2011).

### **2.3 Legislativní úprava**

V České republice v podstatě neexistuje ucelená právní úprava zaměstnaneckých požitků jako v mezinárodních standardech účetního výkaznictví. Řada benefitů je u nás řešena pracovním právem, ostatní jsou definovány v interních pravidlech jednotlivých společností.

Nad rámec zákona jsou zaměstnanecké benefity řešeny ve vnitřních předpisech zaměstnavatele, v kolektivních smlouvách apod. Základní právní úprava pro poskytování zaměstnaneckých výhod se vyskytuje v následujících zákonech či vyhláškách:

- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen ZDP),
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen ZP),
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění (dále jen zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění),

- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (dále jen zákon o pojistném na sociální zabezpečení),
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen NOZ),
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty,
- vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích (dále jen vyhláška č. 430/2001 Sb.),
- vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky (dále jen vyhláška č. 84/2005 Sb.),
- vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen vyhláška č. 114/2002 Sb.),
- vyhláška č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen vyhláška č. 310/1995 Sb.) a další.

#### 2.4 Základní členění benefitů

Zaměstnanecké benefity je možné posuzovat z různých hledisek. Za jedno z nejdůležitějších hledisek se považuje hledisko dle **daňové a odvodové výhodnosti**, které člení benefity:

- na mimořádně výhodné,
- na benefity částečně výhodné.

**Mimořádně výhodnými benefity** se rozumí benefity, jež jsou na straně zaměstnavatele daňovým výdajem a zároveň jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a neplatí se z nich zdravotní ani sociální pojištění. Za výhodné benefity se taktéž považují ty, které jsou daňovým výdajem a jsou osvobozeny od daně pouze do limitu určeného zákonem.

**Benefity s dílčí výhodností** jsou většinou z hlediska daní a odvodů výhodné pouze pro jednu stranu pracovněprávního vztahu. Např. je možné u zaměstnavatele začlenit benefit do daňových výdajů, avšak u zaměstnance je potřeba benefit zdanit jako příjem ze závislé činnosti. Částečnou výhodou pro zaměstnance může být to, že benefit nebude součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Jako druhý příklad lze uvést benefit, který se nepovažuje za zdanitelný příjem u zaměstnance a zaměstnanec z něj neplatí pojistné, a naopak u zaměstnavatele nelze uznat benefit za zdanitelný výdaj.

Mezi další hlediska členění benefitů patří např. hledisko dle hmotné povahy, charakteru výdajů, věcné hledisko, hledisko dle diferenciacce, apod. (Pelc, 2011).

Podle **hmotné povahy** se benefity rozlišují:

- na peněžité a
- na nepeněžité.

Jestliže zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příslušnou finanční částku, jedná se o **peněžní benefit**. V případě **nepeněžité (nepřímé) odměny** většinou zaměstnavatel poskytne zaměstnanci služební automobil i pro soukromé účely nebo bezplatné či zvýhodněné služby např. v oblasti rekreační, kulturní, zdravotní apod.

K hledisku hmotné povahy se váže členění benefitů dle **charakteru výdajů** na benefity:

- finanční,
- nefinanční.

U **finančního benefitu** zaměstnavatel spotřebovává finanční prostředky. Jako příklad lze uvést příspěvek na dovolenou.

Pokud zaměstnavatel poskytuje **nefinanční benefit**, nespotebovává finanční prostředky. Mezi dané benefity patří např. služební motorové vozidlo využívané taktéž pro soukromé účely zaměstnance a poskytování vlastních výrobků či služeb za nižší cenu než cenu obvyklou.

Mezi benefity z hlediska hmotné povahy a dle charakteru výdajů dochází k různým kombinacím. Třeba příspěvek zaměstnavatele na rekreaci zaměstnance ve formě možnosti používat rekreační zařízení se považuje za benefiční plnění finanční nepeněžní. Oproti tomu příspěvek na rekreaci zaměstnance ve formě peněžního příspěvku spadá do benefičního plnění finančního peněžního.

Z hlediska **věcného** jsou zaměstnanecké výhody orientovány:

- na podporu zaměstnaneckého vztahu souvisejícího s pracovním zařazením,
- na zdravotní aspekty života pracovníků,
- na sociální aspekty života pracovníků,
- na osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání pracovníků,
- na výhody pro volný čas.

Z důvodu špatné dopravní obslužnosti nebo náhradního ubytování mimo místa bydliště zaměstnanec se pro podporu zaměstnaneckého vztahu poskytuje příspěvky na dopravu do zaměstnání a na ubytování.

Zaměstnavatel umožňuje zaměstnancům navštěvovat jazykové kurzy, vzdělávací kurzy apod., a to z důvodu úspěšné konkurence na trhu a vytvoření znalostního potenciálu zaměstnanců ve firmě.

Pro prevenci, spokojenost zaměstnanců a zamezení možných budoucích nákladů poskytuje zaměstnavatel např. závodní lékařskou péči, týden dovolené navíc, léčivé přípravky a vitamíny, pobyty v lázních atd. V posledních letech se začal mezi zaměstnanci také využívat volný den na nemoc bez lékařského potvrzení, tzv. sick day, který je hojně využíván dle IAS 19<sup>4</sup>.

Těživé sociální situace zaměstnanců jsou řešeny pomocí podpor a půjček a potřeby aktivního využití volného času jsou uspokojovány příspěvky na vstupy do různých sportovních zařízení.

Z hlediska **času** lze benefity členit na benefity:

- okamžité, tzv. jednorázové – poskytnutí sociální výpomoci,
- krátkodobé – příspěvek na stravování a nápoje,
- dlouhodobé – příspěvek na soukromé životní pojištění nebo penzijní připojištění.

Při poskytování benefitů je zakázána diskriminace. Lze však využít určité **diferenciace**, a to především podle počtu odpracovaných let zaměstnanec v podniku, podle vlivu pracovní činnosti na zdravotní stav zaměstnanec nebo dle zastávané funkce v zaměstnanecké struktuře.

---

<sup>4</sup> Mezinárodní účetní standard věnující se zaměstnaneckým požitkům.

Jedno z posledních hledisek dle Vladimíra Pelce rozděluje zaměstnanecké benefity:

- na plošně poskytované,
- na volitelné.

**Volitelné benefity** neboli „Cafeteria systém“ budou podrobně rozebrány níže. Benefity, jež mohou čerpat všichni zaměstnanci, se nazývají **plošně poskytované** a jejich klasickým reprezentantem je příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění, stravování apod. Jedná se o benefity relativně stabilní využívané po vymezenou dobu, určitý počet let (Pelc, 2011).

Jak uvádí JUDr. Bořivoj Šubrt zaměstnanecké benefity se posuzují z mnoha hledisek, zejména však:

- dle již zmíněné **hmotné povahy**:
  - peněžité a
  - nepeněžité;
- dle **účelu**:
  - věrnostní – zvýšené odstupné, odměna při odchodu do důchodu,
  - stabilizační – upevnění zaměstnaneckého vztahu k zaměstnavateli,
  - kombinace věrnostní a stabilizační povahy;
- dle **právní povahy**:
  - pracovněprávní vycházející ze zákoníku práce,
  - jiné, u kterých jsou pramenem občanskoprávní nebo finančněprávní předpisy.

Je potřeba vzít na vědomí, že výše uvedená členění a definice zaměstnaneckých výhod většinou nelze aplikovat v jiných státech Evropy či zahraničí. Např. v Americe jsou zaměstnanecké výhody chápány v jiném slova smyslu. Existují zde 2 typy zaměstnaneckých výhod:

- výhody povinně poskytované ze zákona,
- výhody nabízené jako kompenzace pro zaměstnance (volitelné benefity).

Jako příklad benefitů požadovaných ze zákona lze uvést benefity týkající se sociální zabezpečení a náhrady zaměstnancům. Oproti tomu mezi volitelné benefity patří např. pojištění zdravotní péče a důchodové dávky. Oba typy zaměstnaneckých výhod mají právní a daňové dopady na zaměstnavatele.

Většina poskytovaného benefitního plnění týkající se dočasného uvolnění zaměstnance z práce, neboli „leave benefits“, není požadována federálním zákonem a je v plné kompetenci zaměstnavatele jako součást celkových odměn a benefitních plánů. Jedná se zejména o výhody jako je poskytnutí dovolené, osobního volna, sick days apod. Mezi plnění povinné ze zákona však patří uvolnění zaměstnance z rodinných a zdravotních důvodů dle stanovených podmínek (SBA, 2015).

## **2.5 Poskytování benefitů a jejich zdroje krytí**

Jak již bylo zmíněno výše, zaměstnanecké benefity jsou poskytovány především z důvodu motivace zaměstnanců a daňové a odvodové optimalizace. Aby byl zaměstnavatel v této problematice úspěšný, měl by se snažit o co nejvyšší efektivitu motivačního působení.

Zaměstnavatel by měl za pomoci personalistů, mzdových účetních apod.:

- stanovit cíle týkající se odměňování,
- zajímat se o potřeby a požadavky zaměstnanců např. pomocí dotazníkového šetření,
- posoudit efektivitu poskytování benefitů při kontrole rozpočtu,
- sledovat nové trendy uvnitř svého odvětví,
- zabezpečit účinnou externí a interní komunikaci pro udělování benefitů,
- pouvažovat nad outsourcingem zaměstnaneckých výhod.

Zaměstnanecké výhody mohou být poskytovány různému počtu zaměstnanců a odlišným způsobem. Mimoto je lze financovat z rozdílných zdrojů:

- na vrub nedaňových výdajů (nákladů) zaměstnavatele,
- na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů) zaměstnavatele,
- ze sociálního nebo obdobného fondu,
- z čistého zisku,
- z prostředků FKSP<sup>5</sup> (Čopíková, Horvátová, 2010).

### **2.5.1 Fixní způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů**

U fixního neboli plošného, jednotného způsobu poskytování zaměstnaneckých benefitů mají nárok na jednotlivé výhody všichni zaměstnanci. Benefity jsou stanoveny v kolektivních smlouvách nebo ve vnitřních předpisech zaměstnavatele, a je pouze

---

<sup>5</sup> Fond kulturních a sociálních potřeb, dále jen FKSP.

na zaměstnancích, zda dané benefity využijí. Tento systém však pro zaměstnavatele může způsobit určitou nevýhodu, jelikož do něj investuje peníze, ale zaměstnanci nabízený program nevyužijí (Čopíková, Horvátová, 2010).

U jednotného programu jde vlastně o určitý poukázkový systém, jenž zahrnuje např. benefity v podobě mobilního telefonu, manažerského vozidla, stravenek a poskytování občerstvení, zdravotní péče, úhrady sportovních a kulturních aktivit, dovolené nad rámec zákona, možnost slev na výrobky, příspěvky na vzdělání či rekreaci, na životní pojištění nebo penzijní připojištění (Macháček, 2013).

### **2.5.2 Cafeteria systém**

Flexibilní systém neboli volitelné benefity znamená poskytnutí firemního balíčku zaměstnaneckých výhod a stanovení limitu bodů pro každého zaměstnance. Zaměstnanec poté podle svých vlastních preferencí a výše přidělených bodů optimalizuje čerpání zaměstnaneckých výhod.

Flexibilní systém se označuje ještě několika termíny. „Pro volitelné benefity se ujímá nepěkného označení „cafeteria systém“ či „systém kafetérie“; cafeteria (z angl.) bufet, restaurace, restaurace se samoobsluhou, všehochuť, jídelna – v tomto významu nejlépe „volný výběr“. V češtině však nezní pěkně a má negativní konotace (je to barbarizace českého jazyka),“ tvrdí Vladimír Pelc (Pelc, 2011, s. 21, 22).

Cafeteria systém má několik výhod, ale také nevýhod. Mezi výhody systému patří:

- svobodná volba – směna bodů za libovolné benefity,
- konkurenční výhoda,
- spravedlivé a pohodlné čerpání,
- zvýšení loajality a spokojenosti,
- transparentnost a informovanost,
- flexibilita.

Za nevýhody Cafeteria systému lze považovat:

- náročnou administrativu a nákladnou implementaci,
- intenzivní komunikaci,
- nutnost pravidelné aktualizace potřeb zaměstnanců z hlediska nákladů.

Přestože se u Cafeteria systému objevují určité nevýhody, v posledních letech jsou na něj zaznamenány pozitivní reakce. Před pár lety došla např. firma **Lloyds TSB**<sup>6</sup> k názoru, že flexibilní program zaměstnaneckých benefitů bude nejlepším řešením integrace velkého množství pracovních podmínek objevujících se v různých závodech získaných její skupinou. Společnost měla v úmyslu využít flexibilitu jako nástroj pro zvýšení povědomí o zaměstnaneckých výhodách, a tak nabídla soubor flexibilních zaměstnaneckých benefitů nazvaných „flavours”<sup>7</sup>, ve kterém měl zaměstnanec možnost se rozhodnout, zda si nakoupí některou z nabízených výhod, nebo si získanou částku smění na hotovost. Soubor benefitů se skládal ze tří složek:

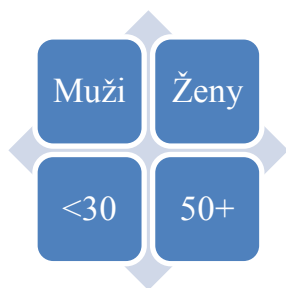
- flexibilní zaměstnanecké benefity – 13 dodatečných výhod z flexibilního menu,
- program pobídkových akcií – daňově zvýhodněné zaměstnanecké akcie,
- spoření na akcie – systém pravidelného spoření (Armstrong, Koubek, 2009).

Cafeteria systém lze využívat v několika variantách:

- systém „bloků“,
- systém „jádra“,
- systém „bufetu“.

V systému „**bloků**“ zaměstnavatel nadefinuje kategorie zaměstnanců a k nim vytvoří nabídku zaměstnaneckých výhod. Za nadefinovanou kategorii lze např. považovat muže, ženy, mladé zaměstnance apod.

### Obr. 2.1 Systém „bloků”



Zdroj: vlastní zpracování

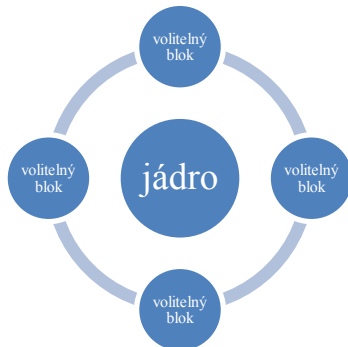
<sup>6</sup> Trustee Savings Bank neboli důvěryhodná spořitelna.

<sup>7</sup> Koření, okořenění, ochucení.



Jestliže zaměstnavatel zvolí systém „**jádra**“, pevně stanoví jádro zaměstnaneckých benefitů pro všechny zaměstnance a zbývající benefity budou k dispozici v nabídce.

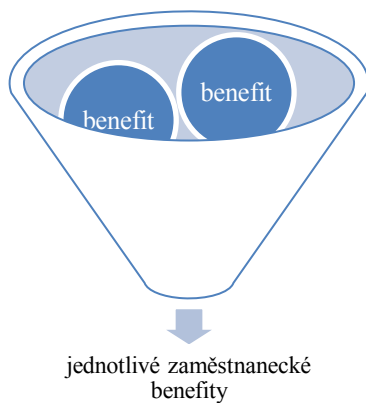
**Obr. 2.2** Systém „**jádra**“



Zdroj: vlastní zpracování

Výčet zaměstnaneckých výhod s možností jejich výběru do výše zaměstnaneckého účtu jednotlivého zaměstnance se označuje jako systém „**bufetu**“.

**Obr. 2.3** Systém „**bufetu**“



Zdroj: vlastní zpracování

### 2.5.3 Sociální fond

Organizace mohou jako zdroj finančních prostředků pro poskytování benefitního plnění využívat fondy, jež jsou hrazeny ze zisku. Patří mezi ně:

- ostatní fondy (finanční účet 427),
- statutární fondy (finanční účet 423).

Obchodní společnosti, podnikatelé, ale také obce, vytvářejí fondy sociální, jejichž tvorba je plně v kompetenci účetní jednotky. Pro tvorbu fondu totiž nejsou stanovena téměř žádná pravidla, není potřeba vytvářet žádný interní právní podklad. Jediná podmínka je ta, že fond nelze tvořit na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů), jelikož je tvořen v podnikatelské sféře ze zisku po zdanění. Zahrnují se do ostatních fondů a evidují se na účet 427. Předkontace účtování vytvoření ostatního fondu vypadá následovně: 431/427<sup>8</sup>.

Tvorbu fondu je dobré zakotvit do kolektivní smlouvy, neboť zákoník práce nestanovuje jako u FKSP spolurozhodování odborové organizace.

Z prostředků sociálního fondu lze např. poskytovat příspěvky na provoz zařízení, která slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců, zápůjčky na bytové účely a na překlenutí tíživé sociální situace, sociální výpomoci, příspěvek odborové organizaci a dary (bezúplatná plnění) zaměstnancům (Krbečková, Plesníková, 2014).

#### **2.5.4 FKSP**

Mezi další dobrovolně tvořené fondy ze zisku patří již výše zmíněný statutární fond, za který lze považovat např. fond kulturních a sociálních potřeb, jenž je upraven ve vyhlášce č. 114/2002 Sb. Daná vyhláška upravuje tvorbu a čerpání fondu a její podmínky se vztahují na tyto organizace:

- státní příspěvkové organizace,
- organizační složky státu,
- příspěvkové organizace zřízené územně samosprávnými celky.

Přestože vyhláška č. 114/2002 Sb. zrušila do té doby platnou vyhlášku č. 310/1995 Sb., ustanovení pro státní podniky je platné nadále.

Tvorba fondu je rozebrána v § 2 vyhlášky č. 114/2002 Sb., který uděluje povinnost tvořit základní příděl ve výši 1 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náklady platů, mzdy a náhrady mezd atd. V minulosti byl základní příděl ve výši 2 %.

Jako další zdroje fondu lze považovat náhrady škod a pojistná plnění od pojišťoven, jež se vztahují k majetku pořízenému z fondu, a také k majetku, kdy je na jeho provoz přispíváno z fondu. Dále je zde možno využít peněžní a jiné dary od ostatních právnických a fyzických osob.

---

<sup>8</sup> Účet 431 - výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení, účet 427 – ostatní fondy.

FKSP je určen:

- zaměstnancům v pracovním poměru a jejich rodinným příslušníkům,
- příslušníkům ve služebním poměru,
- soudcům.

Prostředky z FKSP však nelze použít pro zaměstnance pracující na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce.

## 2.6 Účtování zaměstnaneckých benefitů

Jelikož nelze všechny typy zaměstnaneckých benefitů uplatnit v daňových výdajích (nákladech) poskytovatele, je třeba je rozlišit a účtovat v souladu se zákonem o účetnictví<sup>9</sup>, ZDP apod.

Pokud zaměstnavatel čerpá finanční prostředky ze **sociálního fondu**, využívá při účtování účet 427 – *Ostatní fondy*. Ze sociálního fondu lze čerpat prostředky např. na nákup poukazů na plavání.

**Tab. 2.1 Příspěvky na kulturu, sport, rekreace a zájezdy**

Text	MD	DAL
1) FA <sup>10</sup> za nákup poukazů na plavání ze SF <sup>11</sup>	427	325
2) úhrada FA z běžného účtu	325	221

Zdroj: vlastní zpracování

Za **daňově uznatelný výdaj** (náklad) lze považovat odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele. V tomto případě se účtuje např. na účet 527 – *Zákonné sociální náklady*.

**Tab. 2.2 Odborný rozvoj zaměstnanců**

Text	MD	DAL
1) odborný seminář k účetní závěrce	527	325
2) úhrada semináře z pokladny	325	211

Zdroj: vlastní zpracování

<sup>9</sup> Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění následujících předpisů.

<sup>10</sup> Faktura.

<sup>11</sup> Sociální fond.

Jiné subjekty než právnické osoby při čerpání **FKSP** neúčtují prostřednictvím nákladů a výnosů, ale prostřednictvím účtu 412 - *FKSP*, který je třeba členit analyticky podle čerpání prostředků a jednotlivých typů tvorby (*412AU<sup>12</sup>*), přičemž se jedná o účty z účtového rozvrhu využívaného vybranými účetními jednotkami. Dále se zde využívá účet 243 – *Běžný účet FKSP*. Jako příklad čerpání lze uvést benefity týkající se péče o zdraví.

**Tab. 2.3 Náklady na nákup vitaminových prostředků**

Text	MD	DAL
1) nákup vitaminových prostředků	412AU	321
2) úhrada z běžného účtu FKSP	321	243

Zdroj: Krbečková, Plesníková, 2014, s. 105 + vlastní zpracování

## 2.7 Daňové a odvodové hledisko zaměstnaneckých benefitů

Při výběru zaměstnaneckých benefitů berou zaměstnanec i zaměstnavatel v úvahu daňovou a pojistnou výhodu.

**Daňový režim výdajů** se týká zaměstnavatele. Aby se u benefitního plnění jednalo o daňovou výhodu, je potřeba, aby byl výdaj na benefitní plnění daňově uznatelný, čímž by snížil daňový základ.

**Daňový režim příjmů** se řeší na straně zaměstnance. O daňovou výhodu se tedy jedná, pokud příjem z benefitu není zdaňovaným příjmem, a tím nezvyšuje základ daně poplatníka.

**Odvodový (pojistný) režim výdajů/příjmů** je výhodný tehdy, jestliže příjem není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení (Pelc, 2011).

## 2.8 Trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů

Poptávka zaměstnanců po zaměstnaneckých výhodách je v jednotlivých sektorech hospodářství a profesích rozdílná. Nabídka zaměstnaneckých výhod se řídí zákonnými možnostmi a ekonomickou silou, neboť tendence v poskytování benefitního plnění na straně zaměstnavatelů je jiná než na straně zaměstnanců či fiskální politiky.

V posledních letech v České republice převažují benefity krátkodobě orientované, jako je třeba příspěvek na stravování, týden dovolené navíc, zvýhodněné půjčky,

<sup>12</sup> Analytický účet.

poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely, příspěvky na kulturu, sport, rekreaci a volný čas, školení, kurzy apod. Z výše vybraných benefitů si hlavní příčku na pomyslném žebříčku top benefitů za rok 2013 udržely zaměstnanecké výhody ve formě mobilního telefonu, vzdělání, ale také stravenek. Z pravidelného průzkumu ING Pojišťovny a Svazu průmyslu a dopravy ČR<sup>13</sup>, kterého se v roce 2013 zúčastnilo 155 českých firem, dále vyplynulo, že v meziročním srovnání zaznamenalo životní pojištění 10% nárůst. Oproti tomu penzijní připojištění čelilo snad poprvé za mnoho let poklesu, a to o 6% bodů. Za důvod poklesu se považuje politická i celospolečenská nejednotnost názoru na nový penzijní systém, který umožnil dobrovolné spoření na důchod v důchodových fondech penzijních společností (Bubák, 2013).

V roce 2014 se již výše zmíněného průzkumu ING Pojišťovny a Svazu průmyslu a dopravy ČR zúčastnilo 171 společností ze všech krajů České republiky. Na hlavní příčce pomyslného žebříčku zůstaly benefity, jako je mobilní telefon, vzdělání a stravenky, avšak stojí za zmínku, že oproti roku 2013 byl u stravenek zaznamenán pokles, a to z 82 % na 74 %. Dále bylo zjištěno, že 41 % společností v České republice pocítilo zlepšení své ekonomické situace, což se odrazilo ve větší štedrosti v oblasti zaměstnaneckých výhod. Mimo tři hlavní benefity začaly společnosti (75 %) investovat také do zdraví svých zaměstnanců např. v podobě pravidelných lékařských prohlídek (SP ČR, 2014).

V ostatních zemích Evropy se již dříve vyskytovaly a častěji vyskytují dlouhodobé benefity zaměřené na budoucnost. Jedná se např. o penzijní systémy, pojištění pro případ smrti, zdravotní péči atd. (Pelc, 2011).

Za trend lze považovat podporu svobody volby zaměstnance formou Cafeteria systému či prostřednictvím multifunkčních benefitových poukázek pro zaměstnance nedisponující přístupem k počítači. Dle benefitové studie Sodexo realizované v roce 2012 agenturou Millwa Brown podlelo půvabu systému Cafeteria 5 % zaměstnavatelů z cca 1 000 dotazovaných společností v ČR a dalších 30 % uvažovalo o implementaci daného systému v průběhu roku 2013–2014 (Pořízková, Rolná, 2013).

Za trend je možné taktéž pokládat větší poptávku zaměstnanců po rozličnějších benefitech, které budou vyjadřovat jejich profesní a mimoprofesní orientaci. Zaměstnavatelé čím dál více poskytují benefity zajišťující rovnováhu mezi prací a soukromým životem, podporují zdravotní životní styl a kreativitu s inovativností, neboť si uvědomují,

---

<sup>13</sup> Česká republika.

že zaměstnanec, jež disponuje časem na soukromý život a své zdraví, je efektivní a výkonný. Kreativita a inovativnost v práci jsou podporovány např. tvorbou neformálních odpočinkových zón, kreativních a netradičních kancelářských prostor a možností dobrovolnické práce nebo práce pro charitu. Hitem se také mezi méně obvyklými benefity stávají tzv. sick days, neboli dny volna, které v roce 2013 a 2014 využívala již třetina firem.

V roce 2015 zaměstnavatelé, u nichž se ekonomická situace zlepšuje, plánují investovat do dlouhodobých benefitů. Rádi by poskytovali o 6 % více v případě penzijního spoření a o 4 % více u životního pojištění. Růstový trend by se měl vyskytovat taktéž u benefitů podporujících zdraví a sportovní aktivity zaměstnanců. Růst benefitního plnění v oblasti podpory vzdělávání zamýšlí 11 % firem. (SP ČR, 2014).

## 2.9 Rizika benefitů

Jestliže chce zaměstnavatel využít daňové zvýhodnění bez rizik, měl by dodržovat zákonné parametry. Pokud při uplatnění zaměstnaneckých výhod chybně aplikuje daňové a odvodové zákony, je možné, že bude muset nést daňové a odvodové následky – dodanění apod.

Jako příklad lze uvést nezahrnutí rozdílu mezi částkou obvyklou a částkou přijatou od zaměstnance při poskytnutí slevy na výrobky, zboží a služby do zdanitelného příjmu zaměstnance. V případě penzijního připojištění si zaměstnavatel musí dávat pozor, aby byl příspěvek zaměstnavatele poukázán na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu. Pokud se tak nestane, nenaplní se jeden ze zákonných parametrů, a tím nelze využít daňové a odvodové zvýhodnění (Pelc, 2011).

## 2.10 Zaměstnanecké požitky dle IAS 19

U zaměstnaneckých požitků se těžko hledá spojnice mezi IFRS a českou legislativou, jelikož v ČR neexistuje ucelená právní úprava daného problému.

Cílem standardu je to, aby podnik uznal, neboli zaúčtoval:

- **závazek** v okamžiku, kdy zaměstnanec poskytoval své služby výměnou za zaměstnanecké benefity vyplácené v budoucnu na straně DAL,
- **náklad** v okamžiku spotřeby ekonomického užitku plynoucího ze služeb poskytnutých zaměstnancem výměnou za zaměstnanecké benefity na straně MD.

Ve standardu se rozlišuje pět základních skupin zaměstnaneckých požitků:

1. krátkodobé zaměstnanecké požitky, jež jsou hrazené maximálně do 12 měsíců po skončení účetního období,
2. požitky po ukončení pracovního poměru,
3. ostatní dlouhodobé zaměstnanecké požitky,
4. požitky při předčasném ukončení pracovního poměru,
5. odměny vázané na vlastní kapitál.

Ze standardu je vyjmuto vykazování plánů penzijních požitků, neboť je řešeno v samostatném standardu IAS 26 – Penzijní plány. Penzijní požitky se obvykle v ČR u zaměstnanců po odchodu do důchodu nevyplácejí.

V případě **krátkodobých zaměstnaneckých požitků**, mezi které patří mzdy, platy, příspěvky na sociální pojištění, krátkodobé placené volno, podíly na zisku a odměny a nepeněžní požitky, stojí za zmínku, že v ČR je benefit chápán jako něco navíc (např. 5. týden dovolené), kdežto dle IAS 19 je chápána jako benefit např. celá mzda či dovolená. Zajímavostí jsou dále nekumulativní placená volna, kterým se říká „sick days“ a která se nepřenáší do dalšího období a podnik u nich nevykazuje žádný závazek.

V případě **dlouhodobých zaměstnaneckých požitků** se požitky po skončení pracovního poměru, jako je penze, úhrada životního pojištění a lékařské péče, v ČR považují oproti vykazování dle IAS/IFRS za určitou zvláštnost, neboť se spíše řeší příspěvkem na životní a penzijní připojištění.

Mezi **ostatní dlouhodobé zaměstnanecké požitky** lze např. zahrnout pracovní nebo životní jubilea, věrnostní nebo studijní dovolenou. Na dané typy odměn je povinnost tvořit rezervu.

Jedná-li se o **požitky při předčasném ukončení pracovního poměru**, je povinnost zaměstnavatele uznat závazek, pokud přijal podrobný plán k ukončení zaměstnaneckého poměru a není možnost tento plán zrušit.

Účetní zobrazení krátkodobých požitků není nijak komplikované, avšak v případě dlouhodobých požitků je situace komplikovanější, neboť je třeba, aby účetní jednotka v každém roce určila výši tvorby rezervy na základně pojistněmatematických výpočtů (Dvořáková, 2014).

## 2.11 Charakteristika vybraných zaměstnaneckých benefitů

V této podkapitole budou zaměstnanecké benefity řazeny a následně rozebrány dle jejich daňového a odvodového režimu.

### 2.11.1 Mimořádně a částečně zvýhodněné benefity

Mezi mimořádně a částečně zvýhodněné benefity lze zařadit:

- a) penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění,
- b) příspěvky a příplatky na stravování a nápoje,
- c) poskytnutí pracovního oblečení,
- d) odborný rozvoj zaměstnanců.

Ad a) **Penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění** se dělí na plnění, které může zaměstnavatel dát do daňově uznatelných nákladů, a na plnění, které je možné financovat z prostředků statutárního fondu.

Na straně **zaměstnavatele** se toto plnění v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP do roku 2014 považovalo za daňově uznatelný výdaj (náklad), a to v rozsahu práva zaměstnance uvedeného v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise zaměstnavatele, pracovní či jiné smlouvě. Což znamenalo téměř neomezeně (Macháček, 2014).

Od roku 2015 došlo ke změně daňových odpočtů u životního pojištění, neboť docházelo ke zneužívání vybraného benefitu ze strany zaměstnavatelů. Společnosti se totiž snažily vyplatit zaměstnancům část peněz tak, aby se vyhnuly povinným odvodům. O daňovou a odvodovou výhodnost životního pojištění avšak zaměstnavatelé nepřijdou, pokud zaměstnanec při stávajících podmínkách dále přistoupí k tomu, že nebude moci vybírat finanční prostředky před dožitím pojištění, tzn. před uplynutím pojistného období. Jestliže zaměstnanec bude chtít nadále finanční prostředky vybírat, zaměstnavatel bude mít povinnost benefity plnění dodanit jako mzdu.

Na straně **zaměstnance** je daný příjem v souladu s § 6 odst. 9 písm. g)<sup>14</sup> ZDP osvobozen do výše 30 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele. Jedná-li se o příspěvek na penzijní připojištění, musí se jednat o smlouvu podle zákona č. 42/199Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících

---

<sup>14</sup> Do roku 2014 se jednalo o písmeno p).



s jeho zavedením. Dále musí být příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázán na účet zaměstnance u penzijní společnosti. Jestliže se jedná o příspěvek na soukromé životní pojištění, musí být ve smlouvě uvedeno, že pojištěnec má nárok na výplatu pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících, a zároveň nejdříve v roce dosažení věku 60 let.

Jelikož jsou příspěvky do limitu osvobozeny od daně z příjmů, nezahrnují se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, a tudíž se z nich pojistné nemusí odvádět.

Zaměstnanec má možnost si od roku 2015 od základu daně odečíst platby na životní pojištění do výše 12 000 Kč pouze za předpokladu, že chce využívat daňové úlevy. Což znamená odmítnutí průběžného výběru naspořených peněz. Pokud daňovou úlevu odmítne, bude, jak již bylo zmíněno výše, příspěvek zaměstnavatele zdaněn stejně jako mzda.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne poskytnout peněžní či nepeněžní příspěvek na různé formy komerčního pojištění, zaměstnanec má povinnost tento příjem zdanit a zahrnout do vyměřovacího základu pro odvod pojistného (Krbečková, Plesníková, 2014).

**Tab. 2.4 Souhrnná tabulka – příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění**

Mimořádně zvýhodněné benefiční plnění <sup>15</sup>		
Daň z příjmů		Pojistné
Zaměstnavatel	Zaměstnanec	
Jestliže se jedná o pracovní právní nárok, daňový výdaj bez limitu.	Pro oba druhy pojištění je nepeněžní příjem osvobozen od daně z příjmů do společného limitu 30 000 Kč za rok.	Součástí vyměřovacích základů pro pojistné není příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob.

Zdroj: Pelc, 2011, s. 35 + vlastní zpracování

Ad b) Z hlediska daňové a odvodové výhodnosti se **stravování** zaměstnanců dělí:

- na platby zaměstnavatele na provoz vlastního stravovacího zařízení,
- na příspěvky zaměstnavatele na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů,

<sup>15</sup>Daňové a odvodové zvýhodnění u životního pojištění pouze za předpokladu splnění smluvního zákazu průběžného výběru peněžních prostředků.

- na poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti.

Vybrané benefity jsou řešeny v několika předpisech. Především se vychází ze zákonné povinnosti umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, Zákonná povinnost je uvedena v § 236 ZP. Dále se tato problematika řeší v ZDP, vyhlášce č. 114/2002 Sb., vyhlášce č. 310/1995 Sb., vyhlášce č. 430/2001 Sb. a vyhlášce č. 84/2005 Sb. (Krbečková, Plesníková, 2014).

V kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpise zaměstnavatele lze dohodnout dle § 236 odst. 2 a odst. 3 ZP poskytování stravování se zvýhodněnou cenou zaměstnancům, bývalým zaměstnancům, kteří odešli do starobního či invalidního důchodu třetího stupně, zaměstnancům po dobu čerpání dovolené a zaměstnancům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti.

**U stravování zabezpečené ve vlastním stravovacím zařízení** se na straně **zaměstnavatele** jako daňový výdaj (náklad) považuje náklad na provoz vlastního stravovacího zařízení, avšak ne hodnota potravin. Za daňový výdaj (náklad) lze také považovat stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů. Jiné, vyšší výdaje (náklady) nebo **peněžní** příspěvky, a to i když vyplývají např. z kolektivní smlouvy, nelze do daňových výdajů zahrnout. Další podmínky pro daňovou uznatelnost lze nalézt v § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP.

Na straně **zaměstnance** je dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP od daně osvobozena hodnota stravování poskytovaného jako **nepeněžní** plnění zaměstnancům od zaměstnavatele ke spotřebě na pracovišti či v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů, a z tohoto důvodu se nepeněžní příspěvky nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. **Peněžní** příspěvky jsou zdanitelným příjmem, a proto je potřeba je do vyměřovacího základu pro odvod pojistného zahrnout.

Nad rámec daňově uznatelných výdajů (nákladů) dle ZDP v souladu se souvisejícími vyhláškami je možné na závodní stravování taktéž přispět z prostředků FKSP. U organizací, které nejsou povinny tvořit FKSP, lze čerpat finanční prostředky ze sociálního fondu, na vrub nedaňových výdajů (nákladů) či ze zisku po zdanění.

Z FKSP, sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo v rámci nedaňových výdajů (nákladů) lze poskytovat také stravu bývalým zaměstnancům, avšak za podmínky, že se jedná

o vlastní stravování, které není zajišťováno prostřednictvím cizích subjektů (Krbečková, Plesníková, 2014).

**Tab. 2.5 Souhrnná tabulka – stravování ve vlastním zařízení**

Mimořádně zvýhodněné benefiční plnění		
Daň z příjmů		Pojistné
Zaměstnavatel	Zaměstnanec	
Daňový výdaj bez limitu.	Na nepeněžní příjem se vztahuje osvobození od daně z příjmů bez limitu.	Jestliže se jedná o příjem osvobozený od daně z příjmů, nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro pojistné.

Zdroj: Pelc, 2011, s. 38 + vlastní zpracování

**Příspěvkem zaměstnavatele na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů<sup>16</sup>** se většinou rozumí poskytování stravování formou stravenek. Vzor stravenky na rok 2015 viz Obr. 2.4. Jedná se o **nepeněžité** plnění, u kterého není zákonem stanoveno, v jaké výši z nominální hodnoty stravenky bude benefit poskytován. V praxi se může stát, že zaměstnanec získá stravenku zcela bezplatně. Má možnost ji využít k zakoupení jídla ve veřejných stravovacích zařízeních, ale také k nákupu v supermarketech, prodejnách potravin atd.

**Obr. 2.4 Vzor stravenky platné pro rok 2015**



Zdroj: Sodexo, 2015 + vlastní zpracování

Vybraný příspěvek na stravování lze u **zaměstnavatele** uplatnit jako daňový výdaj (náklad) pouze do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně do výše 70 %

<sup>16</sup> Jinými subjekty se rozumí restaurace, bufety, apod.

stravného stanoveného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) ZDP při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin a pokud přítomnost zaměstnance na pracovišti v rámci jedné stanovené směny trvá nejméně 3 hodiny. Dále jako daňově uznatelné plnění lze uznat příspěvek na stravování na další jedno jídlo, jestliže délka směny pracovníka včetně povinné přestávky v práci přesáhne 11 hodin. Pokud v průběhu směny vznikne zaměstnanci nárok na stravné dle zvláštního předpisu, nelze příspěvek uplatnit jako daňový.

Dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP je u **zaměstnance** příjem v podobě závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů osvobozen. Díky tomu se **nepeněžní** plnění taktéž nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného (Krbečková, Plesníková, 2014).

**Tab. 2.6 Souhrnná tabulka – příspěvek zaměstnavatele na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů**

Částečně zvýhodněné benefiční plnění		
Daň z příjmů		Pojistné
Zaměstnavatel	Zaměstnanec	
Daňový výdaj do limitu.	Na nepeněžní příjem se vztahuje osvobození od daně z příjmů bez limitu.	Jestliže se jedná o příjem osvobozený od daně z příjmů, nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro pojistné.

Zdroj: Pelc, 2011, s. 40 + vlastní zpracování

**Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti** se řeší ve dvou rovinách. Buď jako zákonná povinnost zaměstnavatele (nejedná se o zaměstnanecký benefit) neboli ochranný nápoj, nebo jako poskytování nealkoholických nápojů nad rámec zákona.

Nealkoholický nápoj jako **nepeněžní** plnění na rámec zákona nelze u **zaměstnavatele** zahrnout do daňově uznatelných výdajů (nákladů). Zaměstnavatel čerpá finanční prostředky ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění, či na vrub nedaňových výdajů (nákladů).

U **zaměstnance** se jedná dle § 6 odst. 9 písm. c) o **nepeněžní** příjem osvobozený od daně z příjmů za podmínky, že zaměstnavatel daný benefit nefinancoval z FKSP, ale pouze z výše uvedených prostředků.

**Tab. 2.7 Souhrnná tabulka – nealkoholické nápoje nad rámec zákona**

Částečně zvýhodněné benefiční plnění		
Daň z příjmů		Pojistné
Zaměstnavatel	Zaměstnanec	
Nejedná se o daňový výdaj. Finanční prostředky jsou většinou čerpány ze sociálního fondu.	Na nepeněžní příjem se vztahuje osvobození od daně z příjmů bez limitu.	Jestliže se jedná o příjem osvobozený od daně z příjmů, nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro pojistné.

Zdroj: Pelc, 2011, s. 42 + vlastní zpracování

Ad c) U **poskytnutí pracovního oblečení**, jež má charakter stejnokrojů, pracovního oblečení a jednotného pracovního oblečení včetně příspěvku na jejich udržování, se jedná o zaměstnanecký benefit v jiném slova smyslu. Většinou jde o identifikaci zaměstnance k dané společnosti<sup>17</sup>. Postupuje se u něj obdobně jako v případě ochranných pracovních oděvů a obuvi, které jsou dle zvláštních právních předpisů<sup>18</sup> stanoveny jako povinné.

**Zaměstnavatel** není povinen poskytovat identifikující pracovní oděv, avšak pokud se tak rozhodne, vydaje na pořízení jednotného pracovního oblečení a na jeho udržování jsou považovány za výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů.

Taktéž příspěvek na udržování pracovního oblečení ve formě paušální částky může zaměstnavatel zahrnout do daňově uznatelných výdajů (nákladů), avšak pouze v případě, že se jedná o paušál stanovený zvláštními předpisy nebo stanovený v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise zaměstnavatele apod. na základě kalkulace skutečných výdajů (nákladů).

V souladu s § 6 odst. 8 ZDP se na straně **zaměstnance** jedná o nezdanitelný příjem, a z tohoto důvodu se z něj neodvádí pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. V případě, že zaměstnavatel čerpá finanční prostředky na pracovní oděvy a jejich udržování z FKSP nad rámec<sup>19</sup> daný stanovenými předpisy, zaměstnanec je povinen benefiční plnění zdanit, a poté z něj odvést pojistné (Krbečková, Plesníková, 2014).

<sup>17</sup> Např. pracovní oblečení pracovníků společnosti McDonald's.

<sup>18</sup> Nejedná se o zaměstnanecký benefit, neboť se jedná o povinnost z důvodu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

<sup>19</sup> Jedná se např. o zaměstnance pracující nepravidelně v terénu, laboratořích, zdravotnictví.

**Tab. 2.8 Souhrnná tabulka – jednotné pracovní oblečení**

Částečně zvýhodněné benefiční plnění		
Daň z příjmů		Pojistné
Zaměstnavatel	Zaměstnanec	
Jedná se o daňový výdaj bez limitu.	Nepeněžní příjem se nezahrnuje do předmětu daně z příjmů, taktéž příspěvky na udržování jednotného pracovního oblečení se v přiměřené výši nezahrnují.	Jestliže se jedná o příjem vyňatý z předmětu daně z příjmů, nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro pojistné.

Zdroj: Pelc, 2011, s. 46 + vlastní zpracování

V případě, že se **zaměstnavatel** rozhodne poskytovat peněžité příplatek na běžné občanské oblečení, tzv. ošatné, je potřeba jej sjednat jako pracovněprávní nárok. Jestliže se tak uskuteční, výdaje (náklady) na tyto příplatky se považují za daňově uznatelné. Pokud se o pracovněprávní nárok jednat nebude, zaměstnavatel bude mít pouze možnost čerpat finanční prostředky ze sociálního fondu.

Nevýhodou daného zaměstnaneckého benefičního plnění je skutečnost, že je **zaměstnanec** povinen benefiční plnění zdanit a začlenit do vyměřovacího základu pro odvod pojistného (Pelc, 2011).

**Tab. 2.9 Souhrnná tabulka - ošatné**

Částečně zvýhodněné benefiční plnění		
Daň z příjmů		Pojistné
Zaměstnavatel	Zaměstnanec	
Jedná se o daňový výdaj bez limitu, pokud jde o pracovněprávní nárok.	Peněžní příjem se zahrnuje do předmětu daně z příjmů fyzických osob.	Z důvodu zdanitelnosti příjmů se pojistné odvádí.

Zdroj: Pelc, 2011, s. 47 + vlastní zpracování

Ad d) **Odborný rozvoj zaměstnanců** se především chápe jako rekvalifikace zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo s pracovním zařazením pracovníka.

Dle daňové a odvodové výhodnosti zde bude odborný rozvoj zaměstnanců rozdělen:

- na rozvoj související s předmětem činnosti zaměstnavatele,
- na rozvoj nesouvisející s činností zaměstnavatele.

Za odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele lze považovat jak rozvoj **ve vlastním vzdělávacím zařízení zaměstnavatele**, tak rozvoj **zabezpečovaný jinými subjekty**.

U **zaměstnavatele** se poté jako daňově uznatelné výdaje (náklady) považují:

- náklady na provoz vlastních vzdělávacích zařízení<sup>20</sup> nebo výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu<sup>21</sup> a s rekvalifikací zaměstnanců dle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost<sup>22</sup>,
- všechny výdaje (náklady) vynaložené na prohlubování kvalifikace, zvyšování kvalifikace včetně výdajů (nákladů) na rekvalifikaci související s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Na straně **zaměstnance** se jedná o **nepeněžní** plnění osvobozené od daně z příjmů, které se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Daňová a odvodová výhoda se však nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnanci související s odborným rozvojem, a to na mzdu, plat, odměnu, náhradu za ušlý příjem, ale také třeba na příspěvek na dopravu<sup>23</sup>.

---

<sup>20</sup> V souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP.

<sup>21</sup> Např. dle § 230 ZP.

<sup>22</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>23</sup> Nejedná-li se o pracovní cestu.

**Tab. 2.10 Souhrnná tabulka – odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele**

Mimořádně zvýhodněné benefiční plnění		
Daň z příjmů		Pojistné
Zaměstnavatel	Zaměstnanec	
Jedná se o daňový výdaj bez limitu.	Na nepeněžní příjem se vztahuje osvobození od daně z příjmů bez limitu.	Jestliže se jedná o příjem osvobozený od daně z příjmů, nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro pojistné.

Zdroj: Pelc, 2011, s. 50 + vlastní zpracování

Za vzdělání **nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele** lze např. považovat **nepeněžní** plnění ve formě možnosti využívat vzdělávací zařízení<sup>24</sup>, předškolní zařízení nebo závodní knihovny nejen pro zaměstnance, ale také pro rodinné příslušníky.

**Zaměstnavatel** má možnost benefiční plnění financovat pouze ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub daňově neuznatelných výdajů (nákladů), přestože právo na jejich poskytnutí vyplývá z vnitřního předpisu zaměstnavatele, kolektivní, pracovní či jiné smlouvy (§ 25 odst. 1 písm. j) ZDP).

V souladu s § 6 odst. 9 písm. d) ZDP se na straně **zaměstnance** jedná o příjem osvobozený od daně z příjmů a od odvodové povinnosti. Jedná-li se o **peněžní** příspěvky, zaměstnanec je povinen uvedený příjem zdanit a zahrnout do vyměřovacího základu pro pojistné.

**Tab. 2.11 Souhrnná tabulka – užití vzdělávacího zařízení jako nepeněžní plnění**

Částečně zvýhodněné benefiční plnění		
Daň z příjmů		Pojistné
Zaměstnavatel	Zaměstnanec	
Nejedná se o daňový výdaj. Jde o platbu např. ze sociálního fondu.	Na nepeněžní příjem se vztahuje osvobození od daně z příjmů bez limitu.	Osvobozený příjem od daně z příjmů se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro pojistné.

Zdroj: Pelc, 2011, s. 53 + vlastní zpracování

<sup>24</sup> Vzdělávacími zařízeními se rozumějí zařízení podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP.



### 2.11.2 Benefity s dílčí daňovou a odvodovou výhodou

Do benefitů s dílčí daňovou a odvodovou výhodou budou zahrnuta benefiční plnění, která se u zaměstnavatele z důvodu pracovněprávního nároku zahrnují do daňově uznatelných výdajů (nákladů) a na straně zaměstnance jsou příjmy zdaňovány daní z příjmů, anebo není možnost benefiční plnění uznat jako daňový výdaj (náklad), avšak na straně zaměstnance se jedná o příjem osvobozený a není jej potřeba začlenit do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Zahrnuje se zde např.:

- a) doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání,
- b) přechodné ubytování pro zaměstnance,
- c) prodloužená dovolená, zdravotní dny volna,
- d) věrnostní a stabilizační plnění,
- e) odběr zboží a služeb za nižší cenu,
- f) používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance.

Ad a) **Dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání** lze rozdělit do dvou kategorií:

- doprava zajišťovaná zaměstnavatelem,
- poskytování zlevněných nebo bezplatných jízdenek zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům provozovatelů veřejné dopravy.

Jestliže **zaměstnavatel** poskytuje dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP a toto benefiční plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní a jiné smlouvy, lze výdaj považovat za daňový. Dopravou zaměstnanců se především rozumí **svoz zaměstnanců** zejména z oblastí se špatnou dopravní dostupností, ale také poskytnutí **peněžního příspěvku na dopravu**<sup>25</sup>.

Na straně **zaměstnance** se ovšem jedná dle § 3 odst. 2 ZDP o zdanitelný příjem, a to ve výši obvyklé ceny běžného jízdného, a je potřeba z něj odvést zdravotní a sociální pojištění.

---

<sup>25</sup> Taktéž musí být ujednáno např. v kolektivní smlouvě.

**Tab. 2.12 Souhrnná tabulka – doprava zaměstnanců zajišťovaná zaměstnavatelem**

Částečně zvýhodněné benefiční plnění		
Daň z příjmů		Pojistné
Zaměstnavatel	Zaměstnanec	
Jedná se o daňový výdaj bez limitu, pokud jde o pracovní právní nárok.	Příjem se považuje za dílčí základ daně z příjmů FO.	Z důvodu zdanitelnosti příjmů se pojistné odvádí.

Zdroj: Pelc, 2011, s. 60 + vlastní zpracování

Jestliže **zaměstnavatel** poskytuje **zlevněné nebo bezplatné jízdenky**, snaží se využít volných míst v dopravních prostředcích. Jelikož při této skutečnosti zaměstnavateli nevznikají žádné dodatečné náklady, benefiční plnění je daňově irelevantní, tudíž nemá vliv na daňový základ.

Na straně **zaměstnance** pracujícího u poskytovatele veřejné dopravy se jedná o výhodný benefit, neboť je dle § 6 odst. 9 písm. e) ZDP osvobozen od daně z příjmů a není jej potřeba zahrnout do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

**Tab. 2.13 Souhrnná tabulka – poskytování zlevněných nebo bezplatných jízdenek**

Mimořádně zvýhodněné benefiční plnění		
Daň z příjmů		Pojistné
Zaměstnavatel	Zaměstnanec	
Z důvodu daňové irelevance nemá vliv na daňový základ.	Jedná se o příjem osvobozený od DzFO.	Z důvodu osvobození není příjem součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: Pelc, 2011, s. 61 + vlastní zpracování

Ad b) Pro podporu mobility pracovní síly a nereálnosti dojíždění zaměstnance několik km za prací poskytuje zaměstnavatel benefit formou **přechodného ubytování**.

Pokud zaměstnavatel vybrané benefiční plnění dohodne v kolektivní, pracovní či jiné smlouvě, anebo stanoví ve vnitřním předpise, a obec přechodného ubytování není shodná

s obcí bydliště zaměstnance, má možnost náklady spojené se zabezpečením ubytování zahrnout do daňových výdajů (nákladů).

Na straně **zaměstnance** je osvobození příjmů limitováno částkou 3 500 Kč<sup>26</sup> měsíčně. O zdanitelné plnění se jedná v případě, že **nepeněžní** příspěvek přesáhne stanovený limit, nebo zaměstnavatel poskytne příspěvek v **peněžní** formě. Poté se z něj odvádí pojistné.

Zaměstnavatel se také může např. ze sociálního či rodinného důvodu rozhodnout, že zaměstnanci, který si v místě pracoviště pořídil stálý byt<sup>27</sup>, poskytne příspěvek na bydlení v rozsahu stanoveném v kolektivní smlouvě apod. Ačkoliv se dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP jedná o daňový výdaj (náklad), zaměstnanec má povinnost nepeněžní i peněžní příjem zdanit a odvést pojistné.

**Tab. 2.14 Souhrnná tabulka – přechodné ubytování**

Částečně zvýhodněné benefiční plnění			
Daň z příjmů			Pojistné
Zaměstnavatel	Zaměstnanec		
Jestliže se jedná o pracovní nárok, daňový výdaj bez limitu.	Jedná se o příjem osvobozený od DzFO do limitu 3 500 Kč měsíčně.		Z důvodu osvobození není příjem do limitu 3 500 Kč měsíčně součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: Pelc, 2011, s. 62 + vlastní zpracování

Ad c) **Prodloužená dovolená, odstupné a náhrada mzdy v době dočasné pracovní neschopnosti** se považují za benefiční plnění tehdy, pokud jsou uskutečňována nad rámec zákona.

V souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP se u **zaměstnavatele** jedná o daňově uznatelné výdaje (náklady) za podmínky, že jsou dohodnuty ve vnitřním předpise, v kolektivní, pracovní či jiné smlouvě.

<sup>26</sup> § 6 odst. 9 písm. i) ZDP.

<sup>27</sup> Může se jednat o byt ve vlastnictví, ale také v nájmu.

Na straně **zaměstnance** je povinnost příjem zdanit. Povinnost odvést pojistné je u jednotlivých benefitních plnění rozdílná:

- v souladu s § 5 odst. 2 písm. b) zákona o pojistném na sociální zabezpečení a § 3 odst. 2 písm. b) zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění se částky poskytnuté zaměstnanci formou **odstupného** ve smyslu zákoníku práce nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného,
- náhrady mzdy za dobu čerpání **dovolené** je nutné začlenit do vyměřovacích základů pro odvod pojistného,
- **náhrady mzdy** nad rámec stanovený právním předpisem v době dočasné pracovní neschopnosti a zároveň **finanční kompenzace** příjmů za první tři dny pracovní neschopnosti zaměstnance se zahrnují do vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

V případě vyšší náhrady mzdy dočasné pracovní neschopnosti se pro uplatnění daňových výdajů (nákladů) vyskytuje kromě pracovněprávního nároku ještě jedna podmínka, a to taková, že náhrada mzdy může být poskytnutá maximálně do výše průměrného výdělku zaměstnance<sup>28</sup>. Zaměstnanec poté zdaní rozdíl mezi průměrným výdělkem a minimálním nárokem<sup>29</sup> sjednaným např. v kolektivní smlouvě.

**Tab. 2.15 Souhrnná tabulka - dovolená, odstupné, náhrada mzdy za dočasnou pracovní neschopnost**

Částečně zvýhodněné benefitní plnění			
Daň z příjmů			Pojistné
Zaměstnavatel		Zaměstnanec	
Jestliže se jedná o pracovněprávní nárok, daňový výdaj bez limitu.	Jedná se o příjem, který je součástí obecného základu DzPFO.		Zdanitelný příjem je součástí vyměřovacích základů pro pojistné (mimo odstupné)

Zdroj: Pelc, 2011, s. 63 + vlastní zpracování

Ad d) U věrnostního a stabilizačního plnění nejde o nepeněžité plnění. **Věrnostní plnění** jsou poskytována především z důvodu trvání zaměstnání zaměstnance po určitou dobu, ale také jako příspěvky k určitému věku. Jedná se např. o **odměny** v souladu s § 224 odst. 2

<sup>28</sup> § 192 ods. 3 ZP.

<sup>29</sup> § 192 odst. 2 ZP.

ZP při dovršení 50 let věku a při prvním skončení pracovního poměru z důvodu přiznání invalidního důchodu III. stupně či nabytí nároku na starobní důchod. Jako další lze uvést odměnu za poskytnutí pomoci při zamezení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci, odstraňování následků nebo při jiných mimořádných událostech. Za **stabilizační plnění** se považuje např. příspěvek na ubytování a energie, příspěvek při uzavření sňatku a narození dítěte.

Právo na poskytnutí takovýchto odměn a na daňovou uznatelnost výdajů (nákladů) **zaměstnavatele** v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP vychází z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele či jiných smluv.

Částky vyplacených odměn jsou na straně **zaměstnance** zdanitelným příjmem, a proto se z nich odvádí pojistné.

**Tab. 2.16 Souhrnná tabulka – věrnostní a stabilizační plnění**

Částečně zvýhodněné benefiční plnění			
Daň z příjmů			Pojistné
Zaměstnavatel	Zaměstnanec		
Jestliže se jedná o pracovní právní nárok, daňový výdaj bez limitu.	Jedná se o peněžní příjem, který je dílčím základem DzPFO.		Zdanitelný příjem je součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: Pelc, 2011, s. 65 + vlastní zpracování

Ad e) Za velmi využívaný benefit se považuje **odběr zboží a služeb za nižší cenu**. Vybraný benefit však často podléhá zneužití, porušení zákona, a to z toho důvodu, že zaměstnavatel neplní povinnosti plátce, a tedy nezahrne nepeněžní příjem zaměstnance do daňového základu a vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Jako benefiční plnění lze považovat tyto případy:

- zaměstnavatel prodává nakoupené zboží od dodavatelů se slevou svým zaměstnancům,
- zaměstnanci mají možnost nakoupit se slevou vyrobené výrobky, které by zaměstnavatel prodal za tržní cenu svým odběratelům,
- zaměstnavatel poskytuje se slevou služby svým zaměstnancům,

- zaměstnanci si odkoupí za výhodnější cenu použitý majetek zaměstnavatele zahrnutý v obchodním majetku (Macháček, 2013).

Dle Vladimíra Pelce se zvýhodněné benefiční plnění formou poskytování služeb za nižší cenu většinou využívá v organizacích, jako jsou např. banky. Jako příklad lze uvést možnost nákupu deviz při devizových převodech z korunového na devizový účet zaměstnance za cenu nižší než u ostatních klientů banky.

Na straně **zaměstnavatele** se jedná o irelevantní výdaje (náklady) vůči dani z příjmů, avšak u některých benefičních plnění je možnost výdaje (náklady) zahrnout do daňově uznatelných, a to např.:

- náklady související s poskytnutím služeb zaměstnancům,
- výrobní náklady týkající se zhotovení výrobků prodaných za nižší cenu,
- nákupní ceny zboží odkoupeného se slevou zaměstnanci,
- daňová zůstatková cena hmotného majetku prodaného se slevou,
- ale také v souladu s § 24 odst. 2 písm. f) ZDP povinné pojistné na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem ze zdanitelného příjmu zaměstnance.

Na straně **zaměstnance** představuje poskytnutá sleva zdanitelný příjem ve výši rozdílu mezi cenou obvyklou<sup>30</sup> a cenou zaplacenou zaměstnancem. Tento rozdíl pak vstupuje do vyměřovacího základu pro pojistné. Prodej bytu je však výjimkou. V souladu s § 6 odst. 3 ZDP zvýhodněný prodej bytu zaměstnanci se slevou nespadá do příjmů ze závislé činnosti, pokud v něm zaměstnanec bydlel po dobu dvou let bezprostředně před jeho koupí (Macháček, 2013).

### **Příklad č. 1**

Zaměstnavatel se rozhodne prodat svému zaměstnanci automobil za sníženou cenu 50 000 Kč. Daňová zůstatková cena vozidla je ve výši 55 000 Kč a nabídka autobazaru za odprodej vozidla činí 85 000 Kč.

Řešení: Zdanitelný příjem zaměstnance bude ve výši rozdílu mezi cenou nabízenou a cenou zaplacenou, což je 35 000 Kč. Daná částka se připočte ke zdanitelné mzdě v měsíci,

---

<sup>30</sup> Cenou obvyklou, kterou se podle § 2 odst. 1 zákona č. 151/1997 Sb. oceňuje majetek a služba, se rozumí cena dosažená při prodeji stejného, popřípadě obdobného majetku či při poskytnutí služby v obchodním styku ke dni ocenění.

kdy dochází k prodeji vozidla, a rovněž se připočte k vyměřovacímu základu pro odvod pojistného. Zaměstnavatel uplatní daňový výdaj ve výši zůstatkové ceny (55 000 Kč) a povinného pojistného na sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele ( $35\,000 \times 0,34 = 11\,900$  Kč), což znamená, že daňové výdaje související s prodejem automobilu budou vyšší než příjem ( $66\,900$  Kč >  $50\,000$  Kč).

Ad f) U **používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance** je potřeba rozlišovat majetek, který:

- zaměstnanec využívá jak k výkonu závislé činnosti v zaměstnání, tak k soukromým účelům,
- zaměstnanec běžně v zaměstnání nepoužívá, ale má možnost ho použít k soukromým účelům jednorázově či na vymezený čas.

Do druhé varianty lze např. zahrnout benefiční plnění jako je půjčování věcí, což znamená stroje, výrobního zařízení, dopravních prostředků, a poskytnutí slevových karet. V této kapitole však bude rozebrána pouze první varianta, do které spadá bezplatné poskytnutí osobního automobilu k soukromým účelům.

Setkat se s **bezplatným poskytnutím motorového vozidla**<sup>31</sup> zaměstnanci<sup>32</sup> je možné zejména u středních a větších firem.

Na straně **zaměstnavatele** se jedná o benefiční plnění irelevantní z hlediska daně z příjmů. Zaměstnavatel může daňově uznat výdaje (náklady) přímo související s automobilem, a to odpisy, náklady na opravy, silniční daň, pojištění odpovědnosti apod., jelikož nedochází k daňovému krácení nákladů v poměru ujetých km pro soukromé a podnikatelské účely. Náklady na pohonné hmoty pro soukromé účely však u zaměstnavatele nejsou daňově uznatelné, a to z toho důvodu, že zaměstnanec si je hradí sám. Jakmile zaměstnavatel přenechá vozidlo zaměstnanci pro soukromé účely, nemá možnost uplatnit paušální výdaj na dopravu ve výši 5 000 Kč (krácený paušál ve výši 4 000 Kč)<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> Dále jen „manažerské vozidlo“.

<sup>32</sup> Motorové vozidlo mohou pro soukromé účely využít podle § 6 odst. 2 ZDP pouze fyzické osoby považované za zaměstnance.

<sup>33</sup> § 24 odst. 2 písm. z) ZDP.

U **zaměstnance** se jedná o zdanitelný **nepeněžní** příjem ve výši 1 % vstupní ceny<sup>34</sup> vozidla za každý započatý kalendářní měsíc vypůjčení. Daňové řešení včetně ostatních podmínek a výjimek vybraného plnění je obsaženo v ustanovení § 6 odst. 6 ZDP.

**Tab. 2.17 Souhrnná tabulka – manažerské vozidlo**

Částečně zvýhodněné benefiční plnění		
Daň z příjmů		Pojistné
Zaměstnavatel	Zaměstnanec	
Z hlediska daně z příjmu se jedná o irelevantní plnění. Daňová uznatelnost pouze výdajů (nákladů) přímo souvisejících s automobilem.	Jedná se o nepeněžní příjem, který je dílčím základem DzPFO ve výši 1 % měsíčně ze vstupní ceny vozidla (min. 1000 Kč)	Nepeněžní příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

Zdroj: Pelc, 2011, s. 70 + vlastní zpracování

### 2.11.3 Benefity nezahrnující se do daňově uznatelných výdajů (nákladů)

V této podkapitole budou rozebrány benefity nezahrnující se do daňově uznatelných výdajů (nákladů) financované např. ze sociálního fondu zaměstnavatele a na straně zaměstnance ve většině případů daňově a odvodově výhodné.

Bude se jednat o tato vybraná plnění:

- a) kultura, rekreace, tělovýchova a zájmy,
- b) sladování profesního a rodinného života,
- c) dary (bezúplatná plnění),
- d) sociální výpomoci a půjčky,
- e) péče o zdraví.

Ad a) V případě **kultury, rekreace, tělovýchovy a zájmů** se jedná o uspokojování kulturních, rekreačních, tělovýchovných potřeb a zájmů pracovníků a jejich rodinných příslušníky formou peněžních příspěvků či nepeněžní formou, a to zejména:

- pořádáním kulturních a sportovních akcí,
- poskytováním příspěvků na využívání, kulturních, rekreačních a tělovýchovných zařízení,

<sup>34</sup> Vstupní cenou manažerského vozidla se rozumí vstupní cena uvedená v ustanovení § 29 odst. 1 až 9 ZDP.



- provozováním pronajatých či vlastních zařízení,
- poskytováním rekreačních poukazů, včetně zájezdů.

Z hlediska daně z příjmů se **zaměstnavatel** řídí § 25 odst. 1 písm. h) body 1 až 2 ZDP, což znamená, že nelze pro daňové účely uznat **nepeněžní** plnění formou:

- možnosti využívat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení,
- příspěvku na zájezdy, kulturní pořady a sportovní akce.

Na výše zmíněná plnění lze čerpat finanční prostředky pouze ze sociálního fondu, FKSP, zisku po zdanění, na vrub nedaňových nákladů. Výjimku však tvoří použití zařízení uvedeného v § 24 odst. 2 písm. j) bodech 1 až 3, písm. zw) ZDP, které je předepsáno jinými právními předpisy a vztahuje se např. k bezpečnosti práci, odborného rozvoji zaměstnanců souvisejícího s předmětem činnosti a závodní preventivní péči.

Na straně **zaměstnance** jsou v souladu s § 6 odst. 9 písm. d) ZDP od daně z příjmů osvobozena nepeněžní plnění, která nejsou daňově uznatelnými výdaji. Pokud však zaměstnavatel poskytuje rekreace včetně zájezdů, benefiční plnění je osvobozeno pouze do výše 20 000 Kč za kalendářní rok. Peněžní příspěvky a nepeněžní plnění poskytovaná nad zákonný limit<sup>35</sup> jsou posuzována jako zdanitelný příjem, ze kterého je nutné odvést pojistné.

Ad b) Benefiční plnění v rámci **sladování profesního a rodinné života** lze rozdělit na několik možností:

- provoz vlastní mateřské školy:
  - zapsané do školského rejstříku anebo
  - nezapsané do školského rejstříku;
- nepeněžní příspěvek na pobyt dětí v předškolním zařízení od jiného subjektu;
- peněžní příspěvek na pobyt dětí v předškolním zařízení.

Jakmile **zaměstnavatel** zapíše **vlastní mateřskou školku** podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (dále jen školský zákon) do školského rejstříku, může využít ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP a zahrnout **nepeněžní** příspěvek do daňově uznatelných výdajů (nákladů). Od roku 2015

---

<sup>35</sup> § 6 odst. 1 ZDP.

je tento nepeněžní příspěvek považován za daňově uznatelný dle § 24 odst. 2 písm. zw) bod 1 ZDP.

V tomto případě se na **straně zaměstnance** jedná o zdanitelný příjem, který se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Pokud však zaměstnavatel uhradí benefiční plnění např. ze SF, zaměstnanec může využít ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) ZDP, a tím příjem osvobodit.

Náklady na pořízení, vybavení a provoz **mateřské školy nezapsané do školského rejstříku**<sup>36</sup> do roku 2014 nebylo možné u **zaměstnavatele** hradit z daňově uznatelných výdajů (nákladů). Od roku 2015 je předškolní zařízení z § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP vyškrtnuto a nově se vyskytuje v § 24 odst. 2 písm. zw) bod 1, což znamená, že je taktéž možné tyto náklady považovat za daňově uznatelné.

Jestliže však zaměstnavatel hradí nepeněžní plnění ze SF apod., na straně **zaměstnance** se v návaznosti na § 6 odst. 9 písm. d) ZDP jedná o osvobozený příjem.

**Nepeněžní příspěvek na pobyt dětí v předškolních zařízeních jiných subjektů** zaměstnavatel poskytuje, pokud nemá možnost zřídit vlastní mateřskou školku.

Na straně **zaměstnavatele** se jednalo o benefiční plnění hrazené z prostředků SP, ze zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů (nákladů). Od roku 2015 je tento benefiční výdaj (náklad) považován za daňově uznatelný dle § 24 odst. 2 písm. zw) bod 2 ZDP.

Benefiční plnění na straně **zaměstnance** je považováno za osvobozené a není potřeba z něj hradit pojistné pouze tehdy, pokud jej zaměstnavatel nezahrnuje do daňově uznatelných výdajů (nákladů).

**Peněžní příspěvek na pobyt dětí v předškolních zařízeních** je považován za nejméně častý způsob řešení.

Aby **zaměstnavatel** mohl vybrané benefiční plnění zahrnout do daňově uznatelných výdajů (nákladů) v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, musí dohodnout právo zaměstnance na benefiční plnění v kolektivní, pracovní nebo jiné smlouvě, nebo vnitřním

---

<sup>36</sup> Jednalo se o zařízení provozované na základě živnostenského zákona a vztahovalo se na něj ustanovení § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP.

předpise zaměstnavatele. Do daňových výdajů (nákladů) lze také zahrnout peněžní i nepeněžní příspěvky za služby poskytované fyzickými osobami oprávněnými hlídat děti.

Výše uvedené příspěvky jsou na straně **zaměstnance** zdanitelným příjmem, a proto je potřeba je zahrnout do vyměřovacího základu pro odvod pojistného (Krbečková, Plesníková, 2014).

Ad c) **Dary** byly s účinností od 1. ledna 2014 v ZDP zahrnuty do širšího pojmu bezúplatná plnění a s účinností od 1. ledna 2015 se pojem „bezúplatné plnění“ opět nahradilo pojmem „dar“. Ve vyhláškách č. 114/2002 Sb. a č. 310/1995 Sb. se však terminologie nezměnila.

Dary jsou poskytovány z různých zdrojů a důvodů. Reklamní nebo propagační předmět, jenž je opatřen obchodní firmou nebo ochrannou známkou, jehož hodnota nepřesahuje 500 Kč, a který není, s výjimkou tichého vína, předmětem daně, lze chápat jako určitou formu daru, i když se za dar nepovažuje. Na straně **zaměstnavatele** lze za těchto podmínek takovýto „dar“ zahrnout dle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP do daňově uznatelných výdajů (nákladů). Na straně **zaměstnance** se však může jednat o zdanitelný příjem. V rámci například podnikového jubilea či firemního hodnocení nelze vyloučit poskytnutí takového „dárku“.

Ostatní dary, které jsou poskytnuty při různých příležitostech, jako jsou pracovní, životní jubilea, ale také dary dárcům krve, může **zaměstnavatel** financovat pouze ze SF apod. Dary z FKSP jsou různorodé a poskytují se v souladu s § 14 vyhlášky č. 114/2002 Sb., ve které je také stanoveno, že celková výše darů může činit nejvýše 15 % ze základního přídelu. Na tento limit však není vázán sociální fond, a proto mohou být dary poskytovány např. podle toho, co je dohodnuto v kolektivní smlouvě.

Na straně **zaměstnance** se jedná o příjem osvobozený od daně z příjmů do úhrnné výše 2 000 Kč<sup>37</sup> ročně za podmínky nepeněžité formy. Z osvobozených příjmů se poté pojistné neodvádí (Krbečková, Plesníková, 2014).

---

<sup>37</sup> § 6 odst. 9 písm. g) ZDP.

Ad d) Rozdíl mezi **sociální výpomocí a půjčkou** se skrývá v její návratnosti a v limitech stanovených ve vyhláškách. Níže tedy bude podrobněji rozebráno benefiční plnění typu:

- sociální výpomoc,
- zápůjčka (půjčka).

**Sociální výpomoc** lze poskytnout jak z daňově uznatelných výdajů (nákladů), tak z daňově neuznatelných. Mezi daňově uznatelné výdaje (náklady) za podmínky dohodnutí v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise a v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP je u **zaměstnavatele** možno zahrnout:

- sociální výpomoc na překlenutí mimořádně tíživé situace zaměstnanci na území, na kterém byl vyhlášen nouzový stav,
- sociální výpomoc jako pomoc při řešení mimořádně finančně tíživých situací.

Mezi daňově neuznatelné benefiční plnění patří sociální výpomoc nejbližším pozůstalým zaměstnanci.

Na straně **zaměstnance** jsou od daně z příjmů osvobozeny pouze sociální výpomoci na překlenutí mimořádně tíživé situace, na kterou je vyhlášen nouzový stav, nehrazené na vrub daňově uznatelných výdajů, v rozsahu stanoveném v § 6 odst. 9 písm. o) ZDP a do limitní výše 500 000 Kč. Jestliže se jedná o daňově uznatelný výdaj (náklad), zaměstnanec je povinen daný příjem zdanit.

Hodnota **jednorázové** sociální výpomoci v případech, jako je například poškození obydlí zaměstnance požárem, sesuvem půdy nebo skal, a bez ohledu na financování zaměstnavatele se na straně **zaměstnance** považuje za zdanitelný příjem. Zdanitelný příjem se však v těchto případech nezahrnuje do vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým zaměstnanci je až do výše 15 000 Kč osvobozena od daně z příjmů dle § 4 odst. 1 písm. k) bod 4 ZDP a neodvádí se z ní pojistné.

S účinností od 1. ledna 2014 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník se mění půjčka na zápůjčku<sup>38</sup>. **Zápůjčkou** se rozumí jiná forma sociální výpomoci, která je návratná.

---

<sup>38</sup> Ve vyhláškách se terminologie nemění.

Zápůjčky zaměstnavatel poskytuje na bytové účely anebo na překlenutí tíživé situace. Je třeba z důvodu stanovení limitů rozlišit zápůjčky poskytnuté z FKSP nebo SF, zisku po zdanění.

V podnikatelské sféře se pravidla stanovují v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpise, což znamená, že půjčka na bytové účely a překlenutí tíživé situace není omezena žádným limitem.

Od 1. ledna 2014 se na straně **zaměstnance** nejednalo o zdanitelný příjem, neboť zápůjčka nebyla v souladu s § 3 odst. 4 písm. j) ZDP předmětem daně (Krbečková, Plesníková, 2014).

Od 1. ledna 2015 se na straně **zaměstnance** majetkový prospěch z bezúročné zápůjčky (půjčky z FKSP) zahrnuje do předmětu daně z příjmů. Příjem zaměstnance však může být osvobozen, a to až do úhrnné výše jistin 300 000 Kč z daných zápůjček (ZDP, § 6 odst. 9 písm. v)). Hodnota majetkového prospěchu, jenž je osvobozen od daně z příjmů, se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, a tudíž se z ní pojistné neodvádí.

Ad e) V případě **péče o zdraví** se může jednat o příspěvek:

- na lázeňskou péči,
- na vitamíny a očkování.

Přestože může vyplývat právo na takovéto nepeněžní plnění z kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele, zaměstnavatelé nemohou daňově uznat nepeněžité plnění ve formě možnosti používat zdravotnická zařízení, tudíž většinou čerpají finanční prostředky ze sociálního fondu. Poskytuje-li zaměstnavatel prostředky z FKSP, lze hradit pouze nákup vitaminových prostředků, očkování proti chřipce, klíšťové encefalidě a hepatiditě A, pokud není hrazeno ze zdravotního pojištění, a ve formě **nepeněžitého** plnění na jméno organizace. V případě SF není vymezen účel očkování.

Na straně **zaměstnavatele** jsou tedy nepeněžité plnění ve formě využívat zdravotnická zařízení dle § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP považována za daňově neuznatelné výdaje (náklady).

Na straně **zaměstnance** jsou **nepeněžitá** plnění v souladu s § 6 odst. 9 písm. d) ZDP osvobozena od daně z příjmů a nezahrnují se do vyměřovacích základů pro pojistné.

Aby nepeněžitá plnění bylo osvobozeno, je potřeba je poskytnout prostřednictvím zdravotnického zařízení. Jedná se o příspěvky na vitamíny, které mohou být nakoupeny v lékárně, ale ne v drogerii či samoobsluze. **Peněžitá** plnění jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem (Krbečková, Plesníková, 2014).

### 3 Charakteristika obchodní společnosti ARRIVA MORAVA a.s.

Společnost ARRIVA MORAVA a.s. prošla během své historie mnoha proměnami. Její kořeny sahají do roku 1949, v němž byl založen národní podnik **ČSAD Ostrava**. V roce 1993 došlo k privatizaci podniku, a tím ke vzniku **ČSAD Ostrava a.s.** V roce 1998 byl zaveden systém řízení kvality dle norem řady ISO 9000<sup>39</sup> pro provozování mezinárodních autobusových linek a v roce 2001 se začal využívat také při provozování vnitrostátní a zahraniční autobusové dopravy. Šest let po privatizaci proběhly dvě zásadní změny, a to takové, že byla vyčleněna část podniku – osobní doprava do společnosti **ČSAD BUS Ostrava a.s.** a uskutečnil se kapitálový vstup **Connex Transport AB**. O dva roky později byl změněn obchodní název na **Connex Morava a.s.** a byl zahájen provoz drážní dopravy (železnice Šumperk – Kouty), která bude podrobněji rozebrána v další části diplomové práce, a to z důvodu praktické aplikace zaměstnaneckých benefitů u železniční společnosti. Rok 2008 přinesl díky fúze se společností **BUS Slezsko a.s.** změnu obchodní firmy na **Veolia Transport Morava a.s.** Rozhodujícím rokem se stal rok 2013, jelikož se společnost **Veolia Transdev Central Europe**<sup>40</sup> stala po akvizici firmou Deutsche Bahn součástí skupiny **ARRIVA**, a tím také došlo ke změně obchodního názvu společnosti na nynější název **ARRIVA MORAVA a.s.** (ARRIVA MORAVA a.s., 2014).

#### 3.1 Základní informace o společnosti ARRIVA MORAVA a.s.

ARRIVA MORAVA a.s., společnost, jež od roku 1998 disponuje již výše zmíněným systémem řízení jakosti dle norem EN ISO 9001, je s téměř 1 300 zaměstnanci a skoro 800 autobusy největším autobusovým dopravcem u nás a spadá do skupiny ARRIVA, která sídlí v Sunderlandu ve Velké Británii.

**THE ARRIVA GROUP** se v roce 2010 stala formou odkupu dceřinou společností skupiny **Deutsche Bahn** založené v roce 1994 a působící ve více než 130 zemích světa. Skupina ARRIVA se nyní považuje za jednoho z největších poskytovatelů osobní dopravy v Evropě. Její služby využívá ročně 2,2 miliardy cestujících ve 14 evropských zemích. Skupina zaměstnává kolem 55 000 zaměstnanců, dosahuje ročně obrátu 4,18 miliard Eur a kromě ARRIVA MORAVA a.s. dále v České republice zastřešuje tyto společnosti:

- ARRIVA TRANSPORT ČESKÁ REPUBLIKA a.s.,

---

<sup>39</sup> Systém managementu kvality.

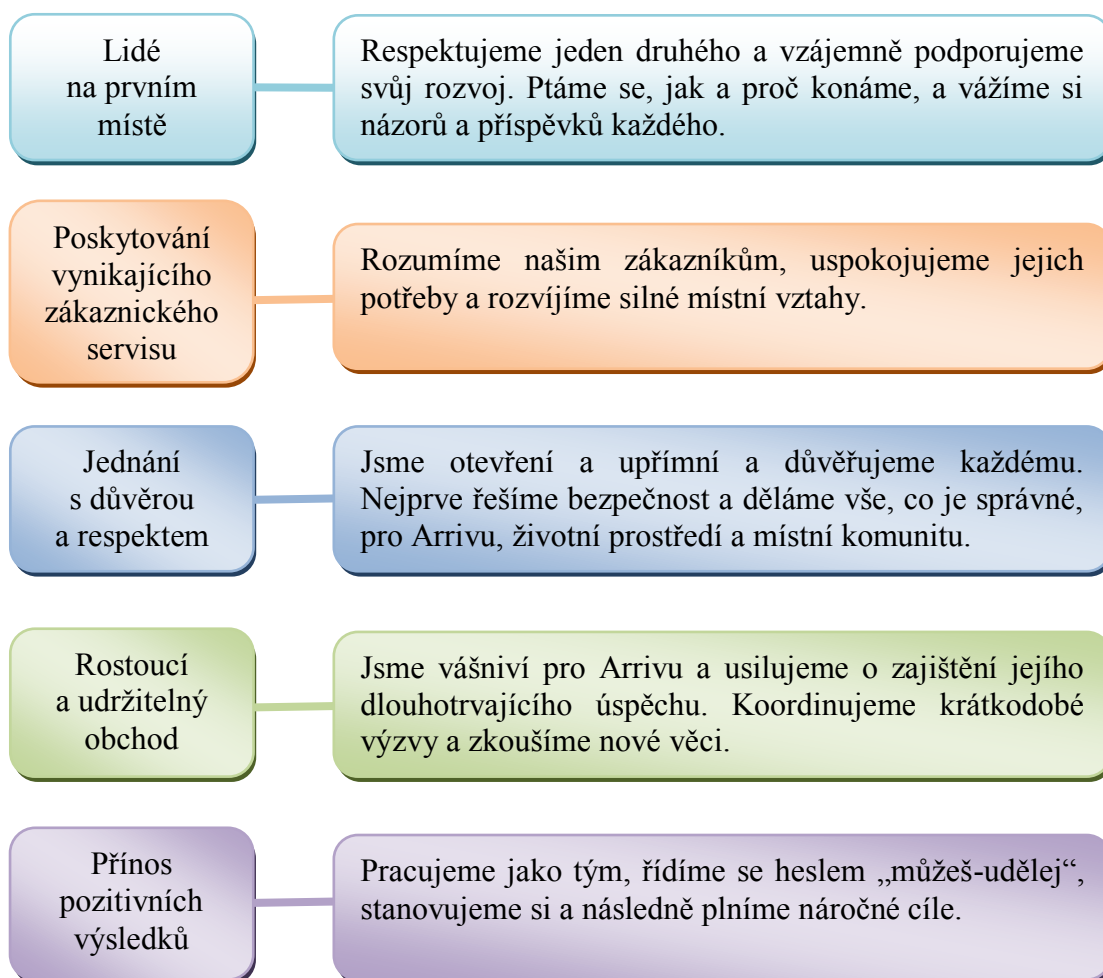
<sup>40</sup> VTCE.

- ARRIVA TEPLICE s.r.o.,
- ARRIVA PRAHA s.r.o.,
- ARRIVA VÝCHODNÍ ČECHY a.s. (Arriva, 2014).

Ke dni 1. 1. 2015 vznikla fúzí společnosti TRANSCENTRUM bus s.r.o. se sídlem v Kosmonosích a BOSÁK BUS s.r.o. se sídlem v Dobříši společnost ARRIVA STŘEDNÍ ČECHY s.r.o., jež se stala šestým členem skupiny ARRIVA v ČR.

Jelikož je skupina ARRIVA lídrem v dopravních službách v Evropě, prezentuje se s účelem zvýšení kvality služeb zákazníkům hodnotami, jež je možné vidět na Obr. 3.1.

**Obr. 3.1 Hodnoty skupiny ARRIVA**



Zdroj: ARRIVA a DB company, 2015 + vlastní zpracování



**ARRIVA MORAVA a.s.** poskytuje prostřednictvím své dopravní kanceláře prodej letenek, jízdenek na mezinárodní autobusové linky, prodej trajektových a lodních lístků, směnárenské služby a další. Především však mezi její základní činnosti patří:

- veřejná linková doprava v rámci dopravních systémů:
  - KODIS<sup>41</sup> pro Moravskoslezský kraj,
  - KIDSOK<sup>42</sup> pro Olomoucký kraj;
- městská hromadná doprava;
- smluvní doprava zaměstnanců;
- příležitostná osobní doprava;
- drážní doprava.

Služby, jako jsou např. pumpy, opravy, dílny, nádraží a ubytovny, ovšem zajišťují externí dodavatelé (ARRIVA MORAVA a.s., 2014).

### **3.2 Organizační struktura společnosti ARRIVA MORAVA a.s.**

V Příloze č. 1 lze vidět, že organizační struktura společnosti ARRIVA MORAVA a.s. není až tak rozsáhlá. Vedení společnosti zastřešuje místopředsedkyně představenstva, které se zodpovídají tři ředitelé:

- obchodní,
- provozní,
- finanční.

Vedle zmíněných tří ředitelů se zde dále objevuje projektový manažer Human Resources, jež dohlíží na personální oddělení, které úzce spolupracuje se vzdáleným pracovištěm mzdovou účtárnou v Novém Městě nad Metují. Obchodní ředitel spolupracuje a zároveň dohlíží na obchodní oddělení, finanční ředitel má na starost oddělení ekonomické. Provozní ředitel se stará o osm oblastí spadajících do Olomouckého či Moravskoslezského kraje a dále o provozní oblast v Ostravě. V pravé části obrázku je možno vidět, že Železnice Desná sice podléhá nařízení výše uvedených osob, především vedoucímu železnice, ale např. na rozdíl od zmíněných oblastí, které se z hlediska benefitů řídí společnou kolektivní smlouvou, má vybraná železnice kolektivní smlouvu vlastní.

---

<sup>41</sup> Koordinátor integrovaného dopravního systému Moravskoslezského kraje.

<sup>42</sup> Koordinátor integrovaného dopravního systému Olomouckého kraje.

### 3.3 Ekonomický a strategický vývoj společnosti ARRIVA MORAVA a.s.

ARRIVA MORAVA a.s. měla k 31. 12. 2013 rozděleno základní jmění na 615 ks listinných akcií na jméno se jmenovitou hodnotou 1 000 000 Kč, 13 ks listinných akcií na jméno o jmenovité hodnotě 1 000 Kč a 10 ks listinných akcií na jméno se jmenovitou hodnotou 100 000 Kč za akcii. Dané akcie jsou kmenové a není možno s nimi veřejně obchodovat.

Dle posledních dostupných informací z výroční zprávy za rok 2013 společnost disponovala základním kapitálem ve výši 616 013 000 Kč a jediným akcionářem, jenž vlastnil 100 % akcií, byla společnost ARRIVA TRANSPORT ČESKÁ REPUBLIKA a.s. se sídlem v Praze, do roku 2012 se jednalo o společnost Veolia Transport Česká republika a.s.

V roce 2012 a 2013 došlo ve společnosti k mnoha událostem. V roce 2012 byla posílena odpovědnost v jednotlivých přepravních systémech a zároveň se snížil počet řídicích pracovníků o 12 funkčních míst THP<sup>43</sup>. Dále byl při celkovém počtu 1 282 zaměstnanců stabilizován počet autobusů na 777, avšak bylo zakoupeno 22 bezbariérových vozidel, což zvýšilo počet vozového parku v nízkopodlažním provedení na 129 vozidel. V roce 2013 společnost pokračovala v úsporných opatřeních, čímž snížila počet pracovníků na 1 270 a počet autobusů o dalších 8 kusů. Následující rok se počet autobusů nezměnil, počet pracovníků však vzrostl na 1 273 osob. Dle interních podkladů společnosti počet zaměstnanců v roce 2015 opět poklesl, a to na hodnotu 1 262. Evidenční počet zaměstnanců dle kategorií ke dni 31. 1. 2015 je uveden v Tab. 3.1.

**Tab. 3.1 Evidenční stav zaměstnanců dle kategorií ke dni 31. 1. 2015**

Kategorie	Název	Celkem
11	Řidič autobusu	1 114
21	Strojvedoucí	8
23	Obsluha vlaku	9
51	Opravář	11
61	Pomocný dělník v dopravě	5
71	THP	112
81	Skladník	1
83	Komerční pracovník	2
		<b>1 262</b>

Zdroj: interní podklady společnosti + vlastní zpracování

<sup>43</sup> Technicko hospodářský pracovník.

Přestože se v posledních letech jedná spíše o optimalizaci stavu zaměstnanců a dopravních prostředků, společnost v roce 2013 zakoupením 34 bezbariérových vozidel zvýšila počet vozového parku v nízkopodlažním provedení na 163 vozidel. Taktéž proběhly nákupy jiných druhů autobusů. Jednalo se zejména o obnovu vozového parku s podporou programu ROP Střední Morava, kdy 40 % ceny vozidla tvořila dotace z evropského projektu. V roce 2014 ARRIVA MORAVA a.s. investovala do modernizace vozového parku nákupem 46 nových autobusů téměř 200 miliónů korun. Hovoří-li se o modernizaci, určitě stojí za zmínku také ekologizace dopravy, při níž v pátek 3. října 2014 společnost ARRIVA MORAVA a.s. zahájila provoz elektrobuse na pravidelné kyvadlové lince z Karlovy Studánky přes Hvězdu až na Ovčárnu a zpět (ArRevue, 2014).

Mezi další aktivity a projekty v posledních letech patří zejména:

- zajištění náhradní dopravy pro ČD,
- provozu skibusů, turistických autobusů a cyklobusů v Beskydech a Jeseníku apod.

V roce 2012 společnost úspěšně dokončila projekty, jako byly např.:

- projekt S námi vám svítí zelená v oblasti vzdělávání,
- projekt ECO DRIVING sloužící pro dosažení nejvyšší profesní úrovně řidičů z hlediska bezpečnosti, ekonomiky a ochrany životního prostředí.

Vedle praktických zkušeností je bezpečnost jedním z nejdůležitějších prvků hrajících roli v dopravě, a proto v roce 2014 přistoupila společnost ARRIVA MORAVA a.s. k posilování aktivní bezpečnosti řidičů formou školy smyku. Tři kurzů, jež probíhaly na zkušebním polygonu v Ostravě ve firmě Libros, se celkem zúčastnilo 42 řidičů z různých provozních oblastí.

Mimořádnou pozornost společnost v posledních letech věnovala budováním integrovaného systému řízení kvality dle norem řady ISO 9000, systému bezpečnosti dle ČSN OHSAS 18001<sup>44</sup> a environmentálnímu systému dle ISO 14000<sup>45</sup>.

---

<sup>44</sup> Management bezpečnosti a zdraví při práci.

<sup>45</sup> Norma týkající se životního prostředí.

Již výše zmíněné změny přinesly společnosti v roce 2012 oproti roku 2011 zvýšení provozních výnosů o téměř 3 %, a to na částku 1 418 mil. Kč, a zisk po provedení výpočtu daně splatné a odložené ve výši 27 561 tis. Kč. Za rok 2013 činily provozní výnosy 1 395 mil. Kč, z toho výnosy z provozování Železnice Desná dosáhly hodnoty 23 mil. Kč. Majetkovou strukturu tvořily stálá aktiva ve výši 57,74 % a oběžná a ostatní aktiva ve výši 42,26 %, což znamená, že se oproti roku 2012 pozměnila struktura celkových aktiv o 3,11 %. Podíl stálých aktiv klesl a naopak oběžných aktiv vzrostl. V oběžných aktivech měly rozhodující podíl krátkodobé pohledávky v hodnotě 446 046 tis. Kč. Ve výkazech uvedených v Příloze č. 1 je dále možno vidět, že kapitálová struktura nebyla vyvážená, jelikož podíl vlastního kapitálu v roce 2013 činil 84,84 % a cizí zdroje a ostatní pasiva představovaly 15,16 %. Podíl základního kapitálu na vlastním kapitálu byl ve výši 56,85 % a cizí zdroje tvořily především krátkodobé závazky v hodnotě 132 150 tisíc Kč a odložený daňový závazek ve výši 57 688 tis. Kč (Výroční zprávy 2012-2013, 2014).

**Vývoj výsledku hospodaření za účetní období** je znázorněn na Obr. 3.2. Je možné vidět, že od roku 2009 společnost dosahuje zisku, jehož výše osciluje kolem podobné hodnoty, zatímco v roce 2008 došlo ke ztrátě ve výši 8 557 tis. Kč. Rok 2008 nebyl příznivý z důvodu recese celkové ekonomiky, která se projevila poklesem poptávky po dopravě. Daná recese způsobila oproti předešlému roku snížení výsledku hospodaření a tím způsobení ztráty až o částku 62 315 tis. Kč. Strategií společnosti pro obnovu zisku se stala redukce kapacit, přehodnocení dělby práce mezi silniční a železniční dopravou apod. Díky dané strategii a zlepšení ekonomických podmínek se společnost opět v následujícím roce setkala se ziskem, a to ve výši 34 456 tisíc Kč. Tento výsledek hospodaření znamenal ve vyčleněném období dosažení vrcholu, neboť v dalších letech opět začal klesat, ne však o velkou část. V roce 2010 byl na úrovni 31 226 tis. Kč a v roce 2011 na úrovni 26 816 tis. Kč. V roce 2012 společnost zaznamenala zlepšení, neboť se výsledek hospodaření zvýšil o 745 tisíc Kč na částku 27 561 tis. Kč. Za rok 2013 již dosahoval částky 32 435 tisíc Kč, a to především formou snížení nákladů (Justice, 2014).

**Obr. 3.2 Výsledek hospodaření za účetní období (v tisících Kč)**



Zdroj: výroční zprávy společnosti ARRIVA MORAVA a.s., 2008 – 2013 + vlastní zpracování

### 3.4 Železnice Desná

Společnost ARRIVA MORAVA a.s. je na Železnici Desná pouze provozovatelem drážní dopravy, neboť Železnice Desná spadá do majetku Svazku obcí údolí Desné<sup>46</sup>. Jedná se o regionální drážní dopravu na trati Petrov nad Desnou – Sobotín, ale především na trati Šumperk – Kouty nad Desnou. Na této trati ve vlacích provozovatele platí tarif a smluvní přepravní podmínky Integrovaného dopravního systému Olomouckého kraje<sup>47</sup>. V době převzetí, tedy v roce 2002, se společnost ARRIVA MORAVA a.s. nazývala Connex Morava a.s., jejíž nástupnická organizace Veolia Transport Morava a.s. se stala prvním dopravcem provozujícím drážní i silniční dopravu v ČR. Při provozování veřejné drážní osobní dopravy dopravce disponuje od roku 2005 systémem řízení kvality dle norem řady ISO 9000. Provoz na této železnici je nyní zajišťován motorovými vozy řady 810 s přívěsnými vozy řady 010 a od roku 2007 motorovou jednotkou řady 814/914. Přestože jsou vozidla v majetku SOÚD, o zajištění drážní dopravy a pravidelné údržby se bezpochybně stará společnost ARRIVA MORAVA a.s.

<sup>46</sup> Svazek obcí údolí Desné, dále jen SOÚD.

<sup>47</sup> Integrovaný dopravní systém Olomouckého kraje, dále jen IDSOK.

První slavnostní parní vlak projel na trati Železnice Desná 30. dubna 1998. Hned následující den byla obnovena pravidelná doprava na trati Šumperk – Petrov nad Desnou – Sobotín. V létě roku 1998, kdy již byl změněn prozatímní jízdní řád na jízdní řád definitivní, jezdilo mezi Šumperkem a Sobotínem 16 párů osobních vlaků a jeden nákladní vlak. Trať Petrov nad Desnou – Kouty nad Desnou však ještě v daném roce byla poškozená, a tak se využívala doprava autobusy. Na jaře roku 1999 se tento úsek konečně podařilo zprovoznit a na konci května byl zahájen provoz na celé rekonstruované trati.

Kořeny železniční dopravy v údolí Desné však sahají až do roku 1845, kdy se po ničivých povodních postarali o projekt výstavby bratři Kleinové. Od tohoto roku prošla trať dlouhým vývojem a postupnou modernizací, neboť údolí říčky Desné bylo odpradáвна postihováno povodněmi. Provoz na železnici po mnoho let zajišťovaly nejprve státní dráhy a později České dráhy. Během 80. let minulého století se začaly objevovat první návrhy na zavedení elektrické trakce a v 90. letech se objevily snahy o realizaci prvních pokusů o privatizaci. Naneštěstí v červenci 1997 nečekaně udeřila velká přírodní katastrofa. Údolím řeky Desná proudila stoletá voda a živel bohužel devastoval vše, co mu stálo v cestě. Ačkoliv v této době Ministerstvo dopravy rozhodlo o definitivním zrušení trati, občané a zastupitelé obcí neztráceli naději a složitým právním vyjednáváním založili Svazek obcí údolí Desná (Gába, 2004).

Díky neztrácející naději nad zachováním železniční dopravy v údolí Desné mohla železniční trať spojující Petrov nad Desnou a Kouty nad Desnou v roce 2014 oslavit sto desáté výročí od zahájení provozu. V sobotu 7. června 2014 se uskutečnila oslava kulatého jubilea, při níž se občané mohli setkat s dlouholetými zaměstnanci železnice, svézt se zvláštním vlakem taženým parní lokomotivou řady 433.002, přezdívanou Matěj, a užít si bohatý program plný animačních programů a kulturních vystoupení.

### **3.4.1 Odborová organizace na Železnici Desná**

Zastupování zaměstnanců, a tím také kolektivní vyjednávání se společností ARRIVA MORAVA a.s., je zajišťováno **Závodním výborem Odborového sdružení železničářů, Šumperk a Základní organizací federace strojířů České republiky, Petrov nad Desnou.**

Výsledkem kolektivního vyjednávání se stala Kolektivní smlouva uzavřená na léta 2013 až 2016, která upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem

a zaměstnanci ŽD<sup>48</sup> ve funkcích řidič drážního vozidla, obsluha vlaku a komerční pracovník, ale také vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem. V kolektivní smlouvě jsou sepsány závazky zaměstnavatele a odborových organizací, dále je v ní řešena pracovně právní oblast, sociální oblast, mzdová oblast, ale také bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Jestliže výčet práv a povinností není v kolektivní smlouvě úplný, zaměstnavatel se v ní odkazuje na vnitřní předpisy zaměstnavatele. Jedná-li se o zaměstnanecké benefity, výčet úplný není. Např. poskytování ochranných nápojů, jednotného pracovního oblečení a ubytování zaměstnanců řeší interní předpis zaměstnavatele (Kolektivní smlouva, 2013).

Počet zaměstnanců, u kterých chrání a hájí zájmy vybrané odborové organizace, je zobrazeno v Tab. 3. 2. Je možné vidět, že se počet zaměstnanců téměř nemění, neboť se zde jedná o přirozenou fluktuaci, kdy na Železnici Desná dochází ke změně pouze v případě, že stávajícího zaměstnance, jež odchází do důchodu, nahradí nový pracovník. Za posledních 5 let došlo pouze k jedné výraznější změně, a to v roce 2012, kdy bylo zrušeno pracovní místo ředitele ŽD. Nyní se o odbor železniční dopravy stará manažer kvality, který není zařazen na středisko ŽD, ale spadá do kategorie správa společnosti. Mimo stálé zaměstnance pracují na železnici pracovníci na dohody o pracovní činnosti<sup>49</sup> a provedení práce. Jedná-li se o DPČ, zaměstnanci vykonávají více funkcí, jako je strojvedoucí, obsluha vlaku, komerční pracovník, a jejich počet osciluje kolem hodnoty 9 osob. Od roku 2010 pracuje jeden zaměstnanec na pozici komerční pracovník na základě dohody o provedení práce.

**Tab. 3.2 Počet zaměstnanců společnosti ARRIVA MORAVA A.S. v letech 2011 - 2015 na středisku Železnice Desná**

Kategorie	2011	2012	2013	2014	2015
Strojvedoucí	8	8	8	8	8
Obsluha vlaků	9	9	9	9	9
Komerční pracovníci	2	2	2	2	2
THP	3	2	2	2	2
<b>Celkem</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>21</b>

Zdroj: interní podklady společnosti ARRIVA MORAVA a.s. + vlastní zpracování

<sup>48</sup> Železnice Desná.

<sup>49</sup> Dále jen DPČ.

### 3.4.2 Mimořádné projekty na Železnici Desná

Přestože společnost ARRIVA MORAVA a.s. poskytuje určitá benefiční plnění v rámci kolektivních smluv, snaží se sponzorovat či zapojit do akcí a projektů, jež mohou zlepšit zdraví a kondici zaměstnanců.

Mezi jednu ze sportovních akcí, které se již po třetí zúčastnilo 6 družstev z okolí tratě Železnice Desná, patří volejbalový turnaj v Sobotíně. A právě díky sponzorskému daru společnosti ARRIVA MORAVA a.s. obdržela na závěr všechna družstva hodnotné ceny (ArRevue, 2014).

Jako další akci lze uvést projekt „Zdravá firma“, kterého se společnost účastnila třikrát, a to v roce 2012, 2013 a 2014. Jedná se o projekt nabízený Všeobecnou zdravotní pojišťovnou<sup>50</sup>, v rámci něhož mohou zaměstnanci pojištění u této pojišťovny získat příspěvek na zdravotní, relaxační nebo rehabilitační benefity. Společnost ARRIVA MORAVA a.s. dle vlastního uvážení vybrala v roce 2014 preventivní balíček v hodnotě 500 Kč obsahující zejména produkty dentální hygieny a vitamíny na posílení imunity, a to především z toho důvodu, že se zaměstnanci společnosti dostávají ve velké míře do styku se zákazníky. Rozdala tak celkem 541 balíčků zaměstnancům pojištěným u VZP, z toho 11 pracovníkům na železnici.

---

<sup>50</sup> Dále jen VZP.



## 4 Analýza a zhodnocení poskytování zaměstnaneckých benefitů v rámci střediska Železnice Desná

Pro praktickou část diplomové práce bylo vybráno středisko Železnice Desná, jež je součástí společnosti ARRIVA MORAVA a.s.

### 4.1 Zaměstnanecké benefity na Železnici Desná

Benefitní program na středisku Železnice Desná, resp. ve společnosti ARRIVA MORAVA a.s., je řešen v již zmíněné Kolektivní smlouvě na léta 2013 až 2016, Kolektivní smlouvě na léta 2014 až 2015 určené pro THP zaměstnance a zaměstnance autobusové dopravy a v rozhodnutích generálního ředitele.

Rozhodnutí generálního ředitele s názvem Poskytování zaměstnaneckých výhod konkretizuje organizační, systémové a cenové podmínky benefitního plnění poskytovaného na základě rozhodnutí zaměstnavatele a ustanovení kolektivních smluv.

Z hlediska střediska Železnice Desná je potřeba rozlišovat poskytování zaměstnaneckých výhod dle příjemce, neboť, jak již bylo uvedeno, THP zaměstnanci se oproti řádovým zaměstnancům na železnici řídí odlišnou kolektivní smlouvou.

V kolektivních smlouvách s odkazem na interní předpis zaměstnavatele jsou taktéž uvedeny sociální výhody poskytované na základě zvláštních předpisů, což znamená, že se nejedná o benefitní plnění v pravém slova smyslu, neboť jejich poskytnutí je povinné ze zákona. Jedná se o:

- pracovně lékařské služby,
- ochranné nápoje,
- osobní ochranné pracovní prostředky apod.

Jelikož je **preventivní lékařská prohlídka** zabezpečována v souladu s platnou legislativou ve spolupráci se smluvními lékaři a je posuzována jako jiná důležitá osobní překážka v práci, zaměstnanec má nárok na úhradu nákladů zdravotní prohlídky, včetně náhrady mzdy za přerušení výkonu práce.

Poskytování **ochranných nápojů** je stanoveno v rozhodnutí generálního ředitele Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a desinfekčních prostředků a ochranných nápojů. U profesí strojvedoucích a obsluha vlaků osobní dopravy

zaměstnavatel poskytuje ochranný nápoj při překročení teploty 26 °C v podobě výdeje nápojů v minimálním množství 1litru/7,5 hodinovou směnu. Při teplotě nižší než 4 °C mají zaměstnanci možnost připravit si teplý čaj v množství nejméně půl litru za směnu v místnosti pro odpočinek.

Zaměstnanci mají vedle poskytnutého pracovního oblečení (stejnokroje) zákonný nárok na **osobní ochranné pracovní prostředky**<sup>51</sup>, jež musí chránit zaměstnance před riziky a splňovat požadavky stanovené příslušným nařízením vlády. Zaměstnanec má dle pracovní pozice, resp. dle podstoupení určitého rizika, nárok na rozdílné OOPP např. ve formě ochranných rukavic, bot s protiskluzovou podrážkou apod.

**Výčet zaměstnaneckých výhod poskytovaných nad rámec zákona je následující:**

- a) závodní stravování,
- b) příspěvek na penzijní nebo životní pojištění,
- c) zlevněné jízdné pro zaměstnance a rodinné příslušníky,
- d) poskytování a čištění stejnokrojů včetně příspěvku na obuv,
- e) odměna za dárcovství krve,
- f) ubytování,
- g) 1 týden dovolené navíc,
- h) náhrada za první 3 dny pracovní neschopnosti při plánované operaci,
- i) příplatky nad rámec zákona,
- j) licence strojvedoucího.

Ad a) **Závodní stravování** zajišťuje zaměstnavatel formou stravenek, přičemž přispívá v maximální výši 55 % ceny jednoho jídla a pouze po odpracování min. 3 hodin ze směny zaměstnance. Řádoví zaměstnanci získávají stravenky se jmenovitou hodnotou 85,- Kč a THP v hodnotě 75,- Kč. Vybraný příspěvek není poskytován zaměstnancům, u nichž bylo v daném kalendářním dni poskytnuto stravné v souladu s ustanovením ZP.

Ad b) **Příspěvek na penzijní nebo životní pojištění** je poskytován v souladu s ustanovením platné kolektivní smlouvy.

---

<sup>51</sup> Dále jen OOPP.

U řádových zaměstnanců železnice zaměstnavatel přispívá na penzijní nebo životní připojištění ve výši nejméně 200,- Kč měsíčně při splnění následujících podmínek:

- pracovní poměr uzavřený mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem trvá nejméně 12 měsíců,
- zaměstnanec se vyskytuje v evidenčním stavu poslední den v měsíci, v němž je příspěvek poskytován,
- mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je uzavřena dohoda o srážkách ze mzdy pro účely pojištění, doložená smlouvou s penzijním fondem nebo finančním ústavem,
- zaměstnanci vznikne v konkrétním měsíci vyměřovací základ pro sociální pojištění.

Jestliže je zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti, jež trvá celý kalendářní měsíc, zaměstnavatel nezajistí odeslání příspěvku na penzijní připojištění zaměstnance srážkou ze mzdy.

U zaměstnanců, jež mají sjednáno penzijní připojištění nejméně ve výši 500,- Kč, zaměstnavatel poskytuje zvýšený příspěvek, a to ve výši 500,- Kč.

Od roku 2015 bylo zaměstnancům oznámeno další kritérium pro poskytování příspěvku na životní pojištění z důvodu změny daňového zvýhodnění. Změna se týká zaměstnanců, kteří se rozhodli neuplatňovat platby na životní pojištění jako odčitatelnou položku od základu daně a dali přednost výběru naspořených peněžních prostředků v průběhu doby pojištění. Daná skutečnost znamená, že mají nárok na příspěvek na životní pojištění pouze ti zaměstnanci, kteří podepsali smlouvu či dodatek ke smlouvě týkající se životního pojištění za účelem uplatnění odčitatelné položky od základu daně. Zaměstnavatel se rozhodl o neposkytnutí příspěvku především z toho důvodu, že se v daném případě příspěvek chová jako mzda, tudíž je z něj potřeba odvést sociální a zdravotní pojištění, čímž by se zvýšily mzdové náklady zaměstnavatele. Přestože může být pro většinu zaměstnanců pochopitelné, že zaměstnavatel není povinen kvůli rozhodnutí zaměstnance o ponechání možnosti výběru finančních prostředků platit zvýšené náklady na příspěvek za zaměstnance, bylo by vhodné ošetřit tuto skutečnost smluvně např. formou začlenění podmínky daňové uznatelnosti do kolektivní smlouvy.

U THP zaměstnanců z důvodu jiné kolektivní smlouvy zaměstnavatel přispívá na penzijní nebo životní připojištění částkou ve výši nejméně 300,- Kč za měsíc při splnění

stanovených podmínek. Níže jsou uvedeny pouze podmínky odlišné od podmínek u řádových zaměstnanců:

- pracovní poměr uzavřený mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem trvá nejméně 24 měsíců,
- příspěvek zaměstnance u penzijního pojištění se státním příspěvkem činí nejméně 300,- Kč, u penzijního připojištění přede dnem 1. 1. 2009 činí nejméně 200,- Kč a přede dnem 1. 1. 2001 nejméně 100,- Kč.

Ad c) Nárok na **zaměstnanecké jízdné** vzniká zaměstnancům pracujícím na plný pracovní úvazek dnem nástupu do pracovního poměru a jejich rodinným příslušníkům po třech měsících trvání pracovního poměru zaměstnance.

Pracovníci železnice mohou využít zlevněné jízdné na základě předložení průkazu jízdních výhod na vnitrostátních linkách provozovaných zaměstnavatelem.

Zaměstnanecké jízdné je poskytováno ve formě slevy z ceny jízdného. Zaměstnanec tudíž zaplatí pouze výši aktuálně platné sazby DPH, přičemž je povinen splnit následující podmínky:

- prvotní vyřízení čipové karty včetně uhrazení poplatku za její vystavení ve výši 130,- Kč,
- každoroční zaplacení aktivačního poplatku ve výši 200,- Kč (prolongace),
- minimální vklad při dobití karty u řidiče ve výši 100,- Kč nebo na přepravní pokladně ve výši 50,- Kč.

Ad d) Řádoví zaměstnanci mají nárok na poskytnutí stejnokroje dle interního předpisu společnosti, na čištění pracovního oblečení zabezpečované a hrazeného zaměstnavatelem a jednou ročně získávají příspěvek na nákup pracovní obuvi, černých polobotek, ve výši 500,-Kč.

Ad e) **Odměna za dárcovství krve** se poskytuje zaměstnancům za 20 a každých dalších 10 odběrů potvrzených předložením potvrzení Českého červeného kříže, a to ve výši 2 500,- Kč. Odměna je vyplacena v následujícím výplatním termínu.

Ad f) Zaměstnavatel zabezpečuje přiměřené **ubytování** odpovídající hygienickým předpisům a úrovni kultury bydlení zaměstnanci, kterému není po výkonu práce umožněn

návrat do místa trvalého bydliště. Ubytování lze využít jak v době čekání mezi spoji, tak před výkonem práce.

Ad g) Výměra **dovolené** pro všechny zaměstnance společnosti činí v kalendářním roce pět týdnů, což znamená, že zaměstnavatel poskytuje 1 týden dovolené s náhradou mzdy nad rámec stanovený zákonem.

Ad h) Jestliže má zaměstnanec naplánovanou operaci, zaměstnavatel mu poskytne **náhradu mzdy za první 3 dny** dočasné pracovní neschopnosti.

Ad i) Zaměstnavatel poskytuje některé **mzdové příplatky** ve výši stanovené nad rámec zákona. Jedná se o příplatek za práci přesčas, na který přispívá o 10 % více, než je stanoveno v zákoně, a o příplatek za práci o sobotách a nedělích, jenž je poskytován ve výši 30 % průměrného výdělku.

Ad j) Zaměstnavatel se také mimo jiné zavazuje dle kolektivní smlouvy uhradit náklady na vystavení **licence strojvedoucího**.

#### **4.2 Nákladové a daňové hledisko poskytování benefitů**

Z nákladového a daňového hlediska bude poskytování benefitů na Železnici Desná rozebráno za pomoci souhrnné tabulky. V Tab. 4.1 je možné vidět hodnoty a bližší informace týkající se poskytování zaměstnaneckých výhod získané na základě interních podkladů společnosti za rok 2014. V roce 2014 činily celkové náklady na benefity za společnost ARRIVA MORAVA a.s. 30 mil. Kč, přičemž pouze necelé 2 % z nich náležely ŽD.

Z daňového hlediska stojí za zmínku především to, že veškeré poskytované zaměstnanecké benefity spadají do daňově uznatelných nákladů, jsou ujednány v kolektivních smlouvách, tudíž společnost nemá potřebu vytvářet sociální fond.

Zaměří-li se pozornost na nákladové hledisko, lze v Tab. 4.1 vidět, že největší podíl na celkových benefitních nákladech má poskytování závodního stravování formou stravenek. Za stravenky THP zaměstnanců zaplatil zaměstnavatel v roce 2014 náklady ve výši 20 500,- Kč a za řádové zaměstnance 126 776,- Kč, což znamená, že bylo vydáno celkem 3 209 ks stravenek.

Jednotkové náklady na příspěvek na penzijní nebo životní pojištění činily v průměru na zaměstnance 358,- Kč/měsíc.

Zaměstnanecké jízdné bylo využíváno všemi zaměstnanci a průměrný doplatek zaměstnavatele do celkové ceny jízdného za jednoho zaměstnance činil 2 857,- Kč za rok.

Příspěvek na obuv využilo dle interních podkladů společnosti 20 lidí, avšak při přepočtu celkových nákladů za rok na osobu je možné vidět, že zaměstnanci nevyužili příspěvek v celkové výši a nakoupili si pracovní obuv v průměrné hodnotě 390,- Kč.

Jelikož žádný ze zaměstnanců poskytující bezplatně krev nedoložil určený počet odběrů, v roce 2014 nebyla vyplacena žádná odměna za dárcovství krve.

Náklady na náhradu mzdy za 1 týden dovolené navíc činily za 21 zaměstnanců 94 500,- Kč/rok.

Náhradu mzdy za první 3 dny pracovní neschopnosti při plánované operaci nevyužil v roce 2014 žádný zaměstnanec a z příplatků vyšších než stanovených zákonem byly poskytovány především příplatky za soboty a neděle.

**Tab. 4.1 Souhrnná tabulka poskytování zaměstnaneckých benefitů na ŽD**

Jednotlivé druhy výhod	Benefitní náklady (Kč/rok)	Počet zaměstnanců	Daňová uznatelnost
Závodní stravování (stravenky)	147 276,-	21	Ano
Příspěvek na PP <sup>52</sup> nebo ŽP <sup>53</sup>	90 200,-	21	Ano
Zaměstnanecké jízdné	60 000,-	21	Ano
Čištění stejnokrojů	80 000,-	20	Ano
Provozní obuv	7 800,-	20	Ano
Odměna za dárcovství krve	-	-	Ano
1 týden dovolené navíc	94 500,-	21	Ano
3 dny PN při plánované operaci	-	-	Ano
Příplatek nad rámec zákona	73 300,-	20	Ano
<b>Celkem</b>	<b>553 076,-</b>	-	-

Zdroj: interní podklady společnosti, 2014 + vlastní zpracování

<sup>52</sup> Penzijní pojištění.

<sup>53</sup> Životní pojištění.

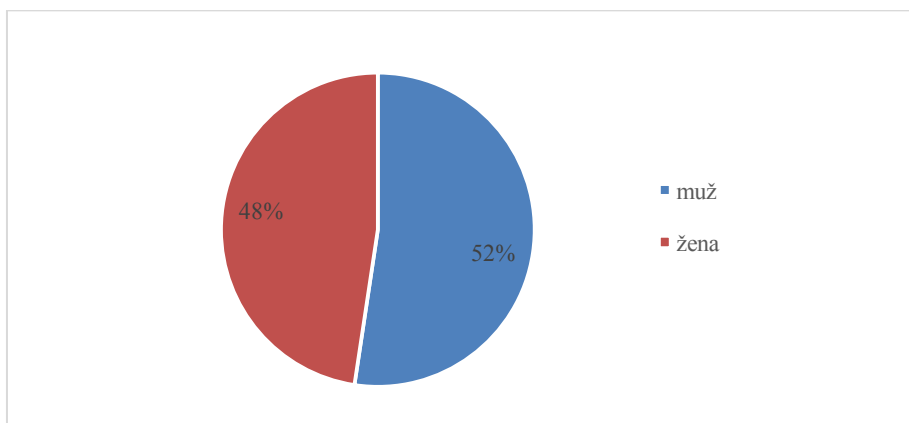
### 4.3 Dotazníkové šetření na středisku Železnice Desná

Ve spolupráci s personálním oddělením a projektovým manažerem HR<sup>54</sup> byl dotazník týkající se poskytování zaměstnaneckých benefitů osobně předán 21 zaměstnancům na středisku Železnice Desná. Dotazníkové šetření bylo především zaměřeno na zjištění spokojenosti zaměstnanců s poskytováním benefitního plnění a na případné zlepšení programu zaměstnaneckých výhod na základě návrhů zaměstnanců. Návratnost daných dotazníků měla 100% úspěšnost, jelikož bylo vyplněno 21 z 21 dotazníků. Vzor dotazníku je uveden v Příloze č. 2.

#### Otázka č. 1 – Jaké je Vaše pohlaví?

Z hlediska genderové politiky je možné v Grafu 4.1 vidět, že rozdíl v poměru dosazení mužů a žen do pracovních pozic není markantní. Vyšší procento mužů pracujících na daném středisku je především dáno tím, že např. na pracovní pozici strojvedoucího se hlásí z velké části muži.

**Graf 4.1 Pohlaví zaměstnanců na středisku Železnice Desná**



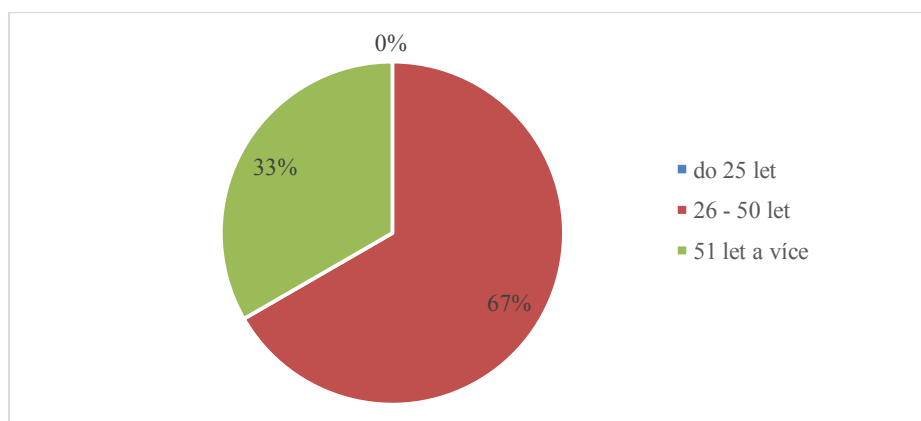
Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

#### Otázka č. 2 – V jakém věkovém rozhraní se nacházíte?

Z dotazníkového šetření, viz Graf 4.2, vyplývá, že nejvíce zaměstnanců se pohybuje ve věkové hranici 26 – 50 let, a to ve výši 67 %. Poté následuje 33 % zaměstnanců starších 51 let. Ve věku do 25 let nepracuje na středisku na hlavní pracovní poměr žádný zaměstnanec.

<sup>54</sup> Human Resources.

#### Graf 4.2 Věkové rozhraní zaměstnanců na středisku Železnice Desná

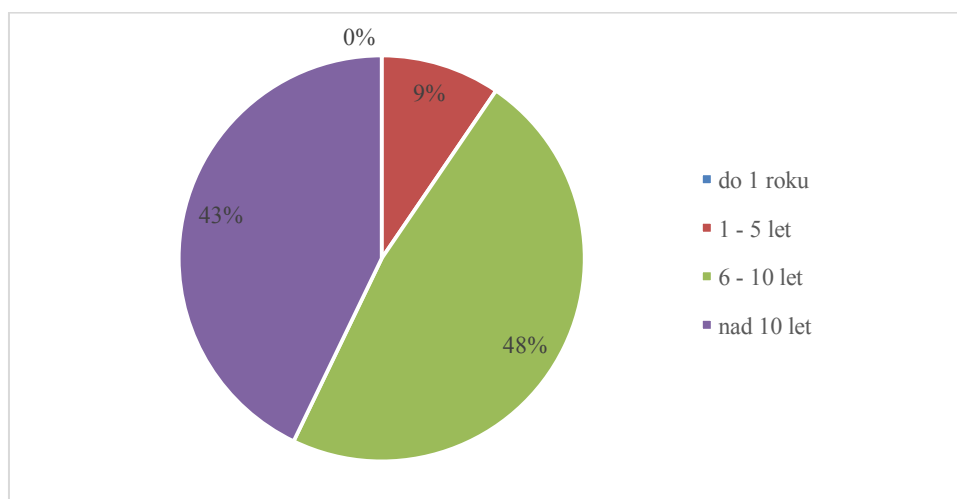


Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

#### Otázka č. 3 – Jak dlouho již pracujete u společnosti ARRIVA MORAVA a.s.?

Z Grafu 4.3 lze vyčíst, že fluktuace zaměstnanců na středisku Železnice Desná je téměř minimální. Nejvíce procent zaměstnanců pracuje u společnosti v rozmezí 6 – 10 let. 43 % zaměstnanců je v pracovním poměru již více než 10 let a pouhých 9 %, což jsou pouze 2 osoby, uzavřelo pracovní poměr před méně než 6 lety. Nejen z dotazníkového šetření, ale také z osobního rozhovoru se zaměstnanci, lze říci, že personál na daném středisku z důvodu pěkného horského prostředí, dobrých zaměstnaneckých vztahů a zájmu pracovat nemá důvod zaměstnání opustit.

#### Graf 4.3 Doba trvání pracovního poměru zaměstnance



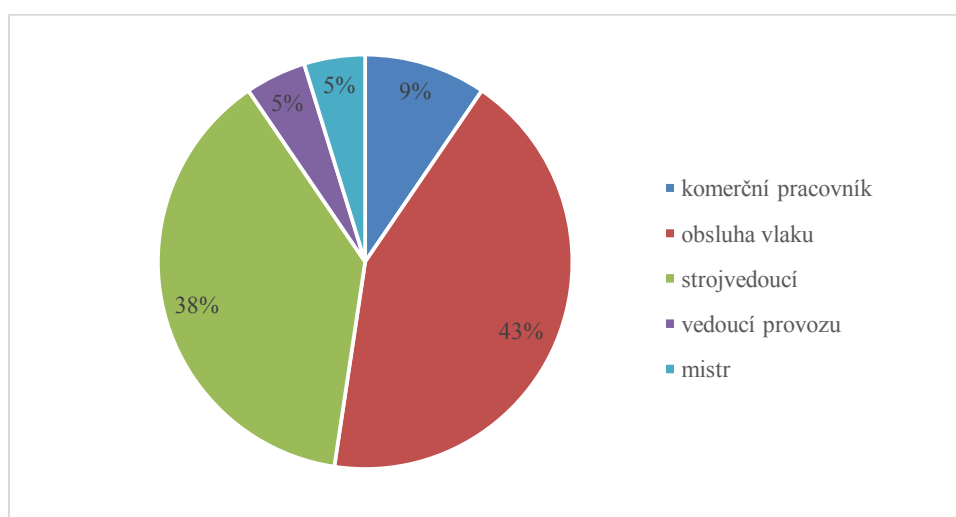
Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření



#### Otázka č. 4 – Jaká je Vaše pracovní pozice?

V Grafu 4.4 je možné vidět, že nejvíce zaměstnanců je na pracovní pozici strojvedoucí a pozici obsluha vlaku. Na pozici obsluha vlaku je zaměstnáno 9 průvodčích, k nimž je přiděleno 8 strojvedoucích. Pro prodej jízdenek ve stanicích jsou dostačující 2 komerční pracovníci, neboli 2 pokladní. Rozpis směn a další podobné úkoly má na starost mistrová a na plynulý chod železnice dohlíží vedoucí provozu.

**Graf 4.4 Rozdělení zaměstnanců dle pracovní pozice**

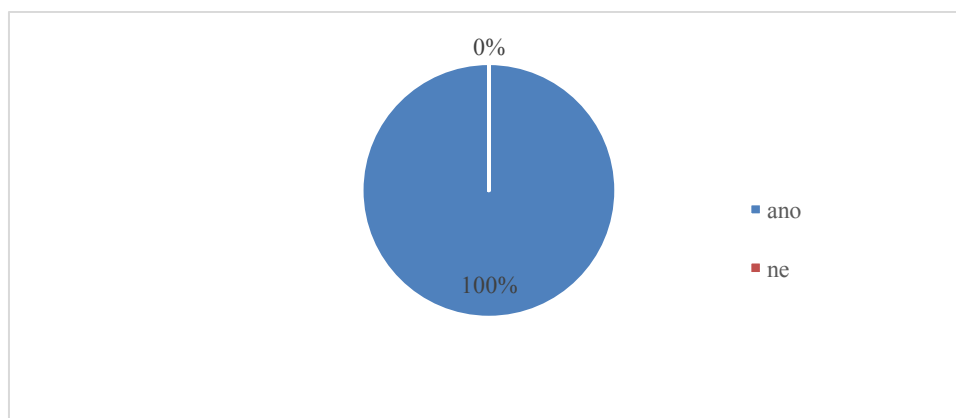


Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

#### Otázka č. 5 – Říká Vám něco pojem zaměstnanecký benefit?

Dle Grafu 4.5 jsou všichni respondenti znalí pojmu zaměstnanecký benefit.

**Graf 4.5 Znalost pojmu zaměstnanecký benefit**

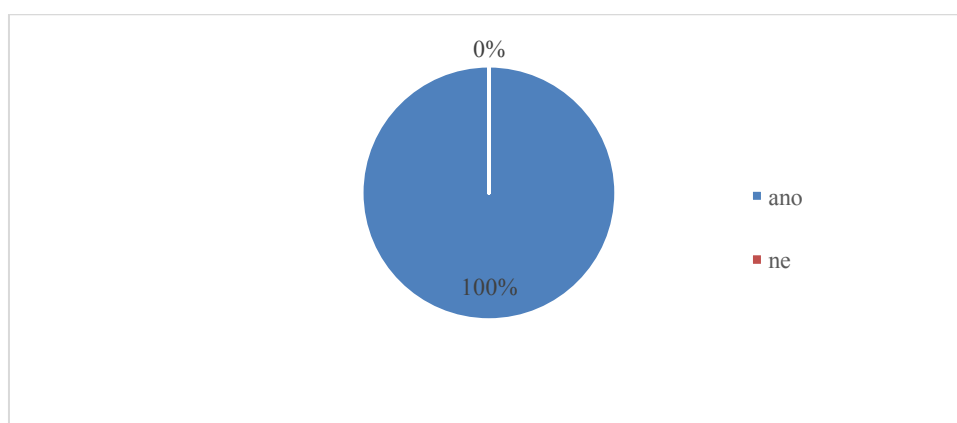


Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

### Otázka č. 6 – Jste informován/a o výhodách, které jsou Vám poskytovány?

Z dotazníkového šetření, viz Graf 4.6, vyplývá, že zaměstnavatel pravidelně informuje své zaměstnance o benefičním programu včetně veškerých novinek v poskytování zaměstnaneckých výhod. Z interních zdrojů bylo zjištěno, že zaměstnanci mají možnost u svého přímého nadřízeného nahlédnout do kolektivních smluv, v nichž je uveden obecný výčet benefičního plnění včetně výčtu odměn a dalších sociálních výhod. Přesto by bylo vhodné do budoucna zavést zaměstnanecký informační systém, jako je např. Intranet, z něhož by zaměstnanci měli možnost získávat informace o veškerých sociálních a jim podobných výhodách z pokojů domova.

**Graf 4.6 Informovanost o poskytování zaměstnaneckých výhod**

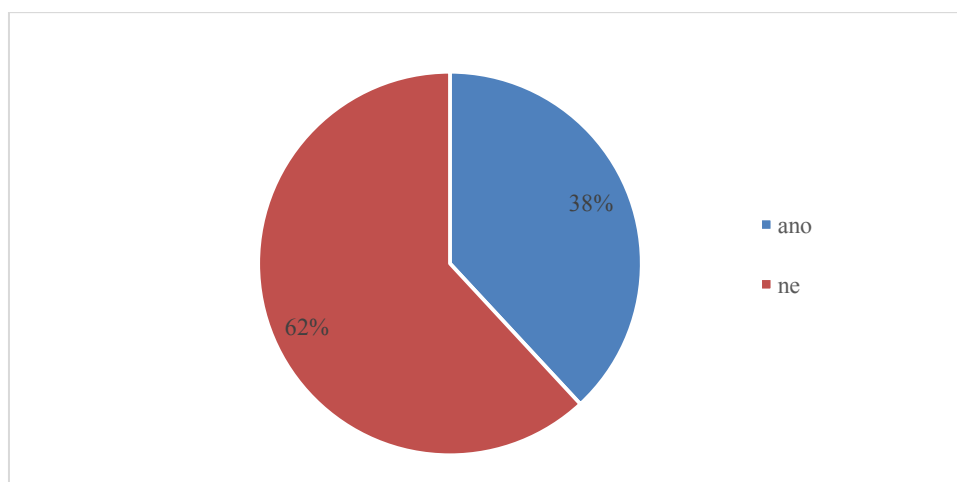


Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

### Otázka č. 7 – Jste spokojen/a s výhodami, které Vám zaměstnavatel poskytuje?

Dle Grafu 4.7 je 62 % zaměstnanců na středisku Železnice Desná spokojeno se stávajícím benefičním programem, avšak 38 % jejich kolegů by uvítalo větší výčet benefičního plnění. Je pravděpodobné, že by se vzdali některých poskytovaných výhod za výhody pro ně perspektivnější. Návrhy na další benefity jsou uvedeny v poslední části dotazníkového šetření.

**Graf 4.7 Spokojenost v poskytování zaměstnaneckých výhod**



Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

#### **Otázka č. 8 – Které z poskytovaných benefitů aktivně využíváte?**

V otázce číslo 8. měli zaměstnanci možnost výběru více odpovědí, neboť je benefitní program nastaven tak, že zaměstnanci mohou využít za splnění výše uvedených podmínek veškeré poskytované benefity. Je však potřeba vzít v úvahu, že se jedná o aktivní využití benefitů, což může znamenat nesoulad v uvedeném počtu skutečně poskytnutých plnění dle interních podkladů zaměstnavatele v předchozí podkapitole a aktivním, resp. častém, využití výhody zaměstnancem uvedeném v dotazníku. Výčet uvedených poskytovaných benefitů je následující:

- příspěvek na penzijní nebo životní pojištění,
- závodní stravování (stravenky),
- zaměstnanecké jízdné,
- čištění stejnokrojů,
- odměna za dárcovství krve,
- ubytování (před výkonem práce, v době čekání mezi spoji),
- jiné.

Na pomyslné první příčce žebříčku v aktivním využití poskytování zaměstnaneckých výhod se umístilo závodní stravování ve formě stravenek, jež aktivně využívají všichni pracovníci.

Za ním následuje pravidelné poskytování příspěvku na penzijní či životní pojištění, jenž může být využit pouze za splnění několika podmínek, např. určité výše dosaženého příjmu, a to z důvodu srážky příspěvku za zaměstnance.

Na třetí příčku bylo vybráno zaměstnanecké jízdné, jež aktivně využívají téměř všichni zaměstnanci především kvůli dopravě do a ze zaměstnání.

Ubytování v době čekání mezi spoji či před výkonem práce využívá více než polovina zaměstnanců.

Stejnokroj si pravidelně nechávají zaměstnavatelem čistit 4 zaměstnanci, ostatní pracovníci daný benefit nevyužívají tak aktivně.

Bezplatně darovat krev chodí 3 zaměstnanci, avšak dle interních zdrojů v loňském roce nedosáhl ani jeden z nich na odměnu za určený počet bezplatných odběrů.

### **Otázka č. 9 – Kdybyste měl/a možnost výběru, o který chybějící benefit byste měl/a největší zájem?**

Z důvodu vylepšení spokojenosti zaměstnanců byla poslední otázka věnována jejich návrhu na rozšíření poskytování benefitního plnění. Zaměstnanci měli možnost výběru z několika následujících odpovědí:

- příspěvek na dovolenou,
- zdravotní dny volna („sick days“),
- příspěvek na rekreační pobyty nebo zájezdy,
- příspěvek na kulturní akce,
- půjčky zaměstnancům,
- mzda navíc („13. plat“),
- jiný návrh.

Na prvním místě se umístila mzda navíc („13. plat“), kterou by uvítalo 20 z 21 zaměstnanců. Druhou nejžádanější zaměstnaneckou výhodou, jež společnost dosud nenabízí, je příspěvek na dovolenou. Rádo by ho využívalo 81 % dotázaných. Ostatní navržené výhody chybí ve společnosti asi třetině respondentům.

Jako jiný návrh uvedli zaměstnanci např. benefity týkající se péče o zdraví, relaxace a sportovních aktivit. Jako zajímavý návrh, jenž by rozvíjel kulturní a jiné poznání,

Ize považovat využití zaměstnaneckého jízdného u ostatních členů skupiny ARRIVA v ČR či zahraničí např. ve formě 5 celodenních jízdének.

Vybrané návrhy byly předány jako doporučení projektovému manažerovi HR.

#### **4.4 Návrh na úpravu vnitřního předpisu zaměstnavatele**

Při zpracovávání praktické části diplomové práce bylo zjištěno, že vnitřní předpisy zaměstnavatele týkající se poskytování zaměstnaneckých výhod nejsou mezi sebou zcela v souladu. Z tohoto důvodu bylo autorem nově zaktualizováno a doplněno RGR č. 5/14 Poskytování zaměstnaneckých výhod, jež si je možné prohlédnout v Příloze č. 3.

RGR bylo také upraveno z formálního hlediska, doplněno o další ujednání a přílohy, ale především bylo přizpůsobeno kolektivní smlouvě využívané na ŽD. V mnoha bodech byla totiž zmíněna pouze kategorie řidič, přestože se daná ujednání týkala i zaměstnanců na ŽD.

V bodě č. 2 byla upravena terminologie týkající se příspěvku na penzijní pojištění, připojištění a životní pojištění. U výše příspěvku zaměstnavatele byl vložen odkaz na kolektivní smlouvu, neboť se výše příspěvku odvíjí od splnění podmínek stanovených kolektivní smlouvou, tudíž nemůže být stejná u každého zaměstnance, jak bylo stanoveno dosud. Dále byla změněna lhůta doby trvání dočasné pracovní neschopnosti z 21 na 14 dní.

U podbodu č. 4.1 byl doplněn rozsah přepravy zavazadel, na něž se vztahuje zlevněné zaměstnanecké jízdné, o snowboard, jelikož v současné době při zimních sportovních aktivitách není pouze využívána lyžařská výbava.

Bod č. 5 byl rozšířen o informace týkající se poskytování stejnokrojů na ŽD, neboť v něm do této doby bylo pouze rozepsáno poskytování stejnokrojů u zaměstnanců kategorie řidič s odkazem na Přílohu č. 4, v níž byly uvedeny vynášecí doby a jednotlivé součásti stejnokroje řidiče. Poskytování stejnokrojových součástí na ŽD bylo řešeno v Dodatku k RGR. Z výše uvedených důvodů bylo tedy RGR doplněno o základní informace týkající se stejnokrojů na ŽD a navrženo zrušení Dodatku a vytvoření Přílohy č. 5 v podobném znění Přílohy č. 4.

RGR bylo v poslední části rozšířeno o bod č. 8 a 9, a to z důvodu plného výčtu poskytovaných zaměstnaneckých benefitů.

## 5 Závěr

Vhodně zvolený program zaměstnaneckých výhod je v současné době považován za jeden z významných motivačních prvků v oblasti zaměstnanecké politiky společnosti. Správně zvolené zaměstnanecké benefity přispívají ke spokojenosti zaměstnanců a především k jejich motivaci být lepším a efektivnějším pracovníkem. Při správně navrženém systému poskytování výhod totiž zaměstnavatel nejen zvyšuje spokojenost zaměstnanců a jejich sounáležitost ke společnosti, ale také využívá daňové a odvodové výhody, čímž efektivně spotřebovává finanční prostředky. Aktuálnost a dostupnost informací týkajících se benefitního programu ve společnosti je taktéž velmi důležitá, a to zejména při hledání kvalifikované pracovní síly, neboť se zaměstnavatelé pohybují na silně konkurenčních trzích.

Cílem teoretické části diplomové práce bylo seznámení se s teoretickými aspekty poskytování zaměstnaneckých benefitů a poukázání na to, že ne v každé zemi světa je zaměstnanecký benefit chápán ve stejném slova smyslu.

Praktická část byla věnována analýze poskytování zaměstnaneckých výhod na středisku Železnice Desná společnosti ARRIVA MORAVA a.s. Cílem této části bylo uskutečnění průzkumu mezi zaměstnanci železnice formou dotazníkového šetření s následným návrhem případných změn v benefitním programu a úprav vnitřních předpisů zaměstnavatele týkajících se poskytování zaměstnaneckých výhod.

Při seznámení se se společností ARRIVA MORAVA a.s. bylo možné získat zajímavé informace o historii železniční dopravy v údolí říčky Desné, jejíž kořeny sahají až do roku 1845, a zjistit, že zaměstnanci střediska Železnice Desná považují svou práci za svůj druhý domov.

V rámci praktické části diplomové práce byly popsány konkrétní zaměstnanecké benefity nabízené zaměstnancům společnosti ARRIVA MORAVA a.s., včetně daňového a nákladového hlediska. Při zpracování dotazníkového šetření bylo zjištěno, že jsou zaměstnanci střediska Železnice Desná znalí pojmu zaměstnanecký benefit a jsou o jeho poskytování ve společnosti informováni. Bohužel však vyšlo najevo, že 62 % z nich je s benefitním programem nespokojeno a uvítalo by jeho rozšíření, zejména o možnost využití zaměstnaneckého jízdného např. ve formě 5 celodenních jízdů za rok u ostatních společností skupiny ARRIVA nebo zavedení „13. platu (mzdy)“. Návrhy byly předány kompetentním osobám ve společnosti, jež bohužel oznámily, že v blízké době rozšířit benefitní program o další zaměstnanecké výhody neplánují.

Jelikož byl také při zpracování dotazníkového šetření shledán nesoulad mezi vnitřními předpisy zaměstnavatele týkajícími se poskytování zaměstnaneckých výhod, stálo za vhodné navrhnout nové RGR – Poskytování zaměstnaneckých výhod, jež bylo autorkou, viz Příloha č. 3, zaktualizováno a doplněno o veškeré potřebné informace. Taktéž bylo navrženo doplnění kolektivních smluv o novou podmínku poskytování příspěvku na životní pojištění, neboť se zaměstnavatel rozhodl neposkytovat příspěvek zaměstnancům, kteří dali přednost výběru naspořených finančních prostředků před možností využití příspěvku jako odčitatelné položky od základu daně.

Diplomová práce by měla být přínosná především pro ty, jež se zajímají o železniční dopravu, a pro ty, kteří potřebují získat základní informace o poskytování zaměstnaneckých výhod, tudíž pro veškeré zaměstnavatele neznalé základní zákonné úpravy týkající se benefitního plnění.

Závěrem lze říci, že společnost se neustále vyvíjí, a tak je potřeba, aby zaměstnavatelé přicházeli stále s novými inovacemi, aby si zajistili dobré postavení na konkurenčních trzích a udrželi stávající zaměstnance. Společnosti by se měly zabývat v oblasti odměňování zejména nově poskytovaným mimomzdovým položkám, avšak by neměly zapomenout vyzdvihovat také stávající benefity, neboť právě ty by mohli zaměstnanci začít vnímat jako samozřejmost.

## Seznam použité literatury

### Odborné knihy

1. ARMSTRONG, Michael a Josef KOUBEK. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009. 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
2. BEAM, Burton T. a John J. MCFADDEN. *Employee Benefits*. 6. vyd. U.S.: Dearborn Trade, 2001. 711 s. ISBN 978-07-931-3960-6.
3. ČOPÍKOVÁ, Andrea a Petra HORVÁTHOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA, 2010. 144 s. ISBN 978-80-248-2264-8.
4. DESCHERER, Dorinda D. *Employee Benefits Answer Book*. 12. vyd. New York: Wolters Kluwer Law & Business, 2014. 480 s. ISBN 978-14-548-4287-3.
5. DVOŘÁKOVÁ, Dana. *Finanční účetnictví a výkaznictví podle mezinárodních standardů IFRS*. 4. vyd. Brno: BizBooks, 2014. 327 s. ISBN 978-80-265-0149-7.
6. GÁBA, Zdeněk. *Železnice Desná Ke 100. výročí trati Petrov nad Desnou – Kouty nad Desnou*. Šumperk: Vlastivědné muzeum v Šumperku. Svazek obcí údolí Desné, 2004. 49 s. ISBN 80-85083-46-9.
7. KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 183 s. ISBN 978-80-7263-865-9.
8. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 200 s. ISBN 978-80-7478-000-4.
9. PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.
10. PILAŘOVÁ, Ivana. *Účetní a daňové případy řešené v s.r.o.* 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 163 s. ISBN 978-80-7357-946-3.

### Právní předpisy

1. Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.
2. Zákon č. 586//1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
3. Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
4. Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
5. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.



6. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
7. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

### **Elektronické dokumenty a ostatní zdroje**

1. ARREVUE. *Obnova vozového parku na Moravě v letošním roce*. ArRevue - interní časopis společnosti ARRIVA TRANSPORT ČESKÁ REPUBLIKA a.s. 2014, č. 1, 23 s.
2. ARRIVA. *OUR VISION AND VALUES*. [online]. 2014 ARRIVA a DB company. [cit. 2015-01-22]. Dostupné z: <http://www.arriva.co.uk/transport-leader/about-us/our-vision-and-values>.
3. ARRIVA MORAVA a.s. *O společnosti*. [online]. 2015 ARRIVA MORAVA a.s. [cit. 2015-01-22]. Dostupné z: <http://www.arriva-morava.cz/o-spolecnosti/>.
4. BUBÁK, Zdeněk. *Jaké zaměstnanecké benefity jsou v kurzu? Jde Váš zaměstnavatel s dobou?* [online]. 2013 Finparáda – finance na dlani. [cit. 2014-08-15]. Dostupné z: <http://www.finparada.cz/1553-Jake-benefity-jsou-v-kurzu.aspx>.
5. MACHÁČEK, Ivan. *Daňové řešení zaměstnaneckých benefitů u zaměstnance v roce 2014*. 2014, roč. XVIII, č. 9, s. 25-31. ISSN 1211-7307.
6. POŘÍZKOVÁ, Magdaléna a Lucie ROLNÁ. *Trendy v benefitech* [online]. Copyright © 1996-2015 Economia, a.s., 2013 Hospodářské Noviny iHNed. [cit. 2015-01-20]. ISSN 1213-7693. Dostupné z: [http://ihned.cz/c3-60880280-000000\\_d-60880280-000000\\_d-60880280-trendy-v-benefitech](http://ihned.cz/c3-60880280-000000_d-60880280-000000_d-60880280-trendy-v-benefitech).
7. SBA. *Required Employee Benefits*. [online]. 2015 SBA.gov: An Official Website of the United States Government [cit. 2015-04-04]. Dostupné z: <https://www.sba.gov/content/required-employee-benefits>.
8. SODEXO. *Sodexo*. [online]. © Sodexo 2015 [cit. 2015-01-21]. Dostupné z: <http://www.sodexo.com/en/default.aspx>.
9. SP ČR. *Mezi benefity v ČR dominuje vzdělávání*. [online]. 2014 Svaz průmyslu a dopravy ČR. [cit. 2015-01-20]. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/tiskove-zpravy/mezi-benefity-v-cr-dominuje-vzdelavani>.
10. ŠUBRT, Bořivoj. *Zaměstnanecké výhody z pracovního pohledu* [online]. Praha: © 2014 Wolters Kluwer, a.s., 2007 Práce a mzda 2007/8. [cit. 2014-08-15]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d2374v3131-zamestnanecke-vyhody-z-pracovnepravniho-pohledu/?search\\_query=](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d2374v3131-zamestnanecke-vyhody-z-pracovnepravniho-pohledu/?search_query=).

11. SBÍRKA LISTIN. *Výroční zpráva 2013*. [online]. © 2012-2014 Ministerstvo spravedlnosti České republiky. eJustice. [cit. 2014-12-15]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=17856158&subjektId=711902&spis=817767>.

### **Interní dokumenty společnosti**

1. Kolektivní smlouva na léta 2013 až 2016.
2. Kolektivní smlouva na léta 2014 až 2015.
3. RGŘ č. 5/14 – Poskytování zaměstnaneckých výhod.
4. RGŘ č. 15/2012 – Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a desinfekčních prostředků a ochranných nápojů.

## Seznam zkratk

AU	analytický účet
a.s.	akciová společnost
ČR	Česká republika
DzPFO	daň z příjmu fyzických osob
FA	faktura
FKSP	fond kulturních a sociálních potřeb
IAS	mezinárodní účetní standard (International Accounting Standard)
IFRS	mezinárodní standardy účetního výkaznictví (International Financial Reporting Standards)
IDSOK	integrovaný dopravní systém Olomouckého kraje
KIDSOK	koordinátor integrovaného dopravního systému Olomouckého kraje
KODIS	koordinátor integrovaného dopravního systému Moravskoslezského kraje
OOPP	osobní ochranné pracovní prostředky
RGR	rozhodnutí generálního ředitele
SOÚD	Svazek obcí údolí Desné
SP	sociální fond
SP ČR	Svaz průmyslu a dopravy ČR
THP	technicko-hospodářský pracovník
TSB	důvěryhodné spořitelny (Trustee Savings Banks)
ZDP	zákon o daních z příjmů
ZP	zákoník práce
ŽD	Železnice Desná

## Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/200 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 24. dubna 2015

*Bc. Veronika Matějková*

Bc. Veronika Matějková

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1 Organizační struktura společnosti ARRIVA MORAVA a.s.

Příloha č. 2 Dotazník

Příloha č. 3 Nový vzor RGR - Poskytování zaměstnaneckých výhod